

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Mgr. Jakub Kroupa

**Způsoby skončení pracovního poměru**  
**Ways of ending of an employment**  
**relationship**

Rigorózní práce

Vedoucí rigorózní práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 1. dubna 2018

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou a mezer má 230 433 znaků.

V Děčíně dne 1. dubna 2018

Mgr. Jakub Kroupa  
rigorozant

## **Poděkování**

Rád bych na tomto místě poděkoval vedoucí mé rigorózní práce, paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc., za projevenou ochotu a poskytnutou pomoc při vedení této práce. Velmi oceňuji především její vstřícný přístup po profesní a odborné stránce.

Rád bych také vyjádřil poděkování za její trpělivost a cenné připomínky, které mi pomohly k jejímu úspěšnému dokončení.

# Obsah

Úvod.....	1
1. Obecně k pracovnímu právu .....	3
1.1 Pojem a ochranná funkce pracovního práva .....	3
1.2 Historický exkurz do vývoje pracovního práva .....	5
1.2.1 Raný středověk .....	5
1.2.2 Vrcholný středověk až raný novověk .....	5
1.2.3 Vývoj do konce 19. století .....	6
1.2.4 Československo v období první republiky (1918–1938).....	7
1.2.5 Období Protektorátu Čechy a Morava (1939 – 1945).....	7
1.2.6 Československo v letech 1945–1989 .....	8
1.2.7 Pracovněprávní úprava od roku 1990 .....	9
1.2.8 Nový zákoník práce .....	9
1.2.9 Závěr .....	11
1.3 Pojem pracovního poměru .....	11
1.4 Způsoby a důvody ukončování pracovního poměru .....	13
2. Právní jednání účastníků směřující ke skončení pracovního poměru .....	16
2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	16
2.2 Výpověď .....	19
2.2.1 Obecně k náležitostem výpovědi .....	20
2.2.2 Výpovědní důvody .....	22
2.2.2.1 Rušení zaměstnavatele nebo jeho části .....	23
2.2.2.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části .....	24
2.2.2.3 Nadbytečnost zaměstnance .....	25
2.2.2.4 Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice .....	28
2.2.2.5 Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci.....	31
2.2.2.6 Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce .....	32
2.2.2.7 Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru .....	34
2.2.2.8 Porušení stanoveného režimu dočasné práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění.....	37
2.2.3 Zákaz výpovědi .....	38
2.2.4 Účast odborové organizace při výpovědi .....	43
2.2.5 Doručení výpovědi .....	45
2.2.6 Výpovědní doba .....	48
2.2.7 Odvolání výpovědi .....	50
2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru .....	51
2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....	52
2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance .....	57
2.4 Hromadné propouštění .....	62
2.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	64
2.6 Neplatnost rozvázání pracovního poměru .....	67
2.6.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....	69

2.6.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance .....	71
2.6.3 Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru .....	73
3. Právní události, jež mají za následek skončení pracovního poměru.....	75
3.1 Uplynutí sjednané doby .....	75
3.2 Dosažení věkové hranice .....	78
3.3 Smrt zaměstnance .....	79
3.4 Smrt zaměstnavatele .....	79
4. Některé zvláštní způsoby skončení pracovního poměru.....	81
4.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu .....	81
4.2 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa .....	83
4.3 Ostatní případy skončení pracovního poměru .....	87
4.3.1 Skončení pracovního poměru úředníků územně samosprávných celků .....	87
4.3.2 Skončení pracovního poměru státních zástupců .....	88
4.3.3 Skončení pracovního vztahu soudců.....	89
5. Povinnosti zaměstnavatele a nároky zaměstnance v souvislosti se skončením pracovního poměru .....	91
5.1 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek .....	91
5.2 Odstupné při skončení pracovního poměru .....	94
5.3 Nároky při smrti zaměstnance .....	99
Závěr .....	100
Seznam použitých zdrojů.....	103
Abstrakt.....	108
Abstract.....	109

# Úvod

Tématem rigorózní práce je kritická analýza právní úpravy skončení pracovního poměru. Obor pracovního práva mne zaujal již při studiu na právnické fakultě a s některými z jeho témat jsem se následně zabýval i v době své koncipientské praxe v advokátní kanceláři. V současné době působím v sektoru justice, kde se připravuji na profesní kariéru soudce civilního úseku se značným předpokladem, že se s pracovněprávní problematikou budu setkávat i nadále. I proto má volba směřovala k výběru uvedeného tématu, neboť skončení pracovního poměru je předmětem značného procenta pracovněprávních sporů.

Jak bude ještě podrobněji rozebráno, pracovněprávní skutečnosti, jimiž dochází ke skončení pracovního poměru, představují nejen zcela zásadní zásah do dosavadního právního vztahu mezi účastníky, ale často znamenají i zásah osobního charakteru – především na straně zaměstnance. Úkolem práva, a v souvislosti s tím i soudní moci, je tudíž tento vztah chránit. Přestože uvedená ochrana náleží především zaměstnanci, jakožto slabší straně pracovního poměru, pro něhož může mít ztráta zaměstnání až existenční důsledky, je stejně tak důležité jednoznačně vymezenými právními prostředky umožnit zaměstnavateli rozvazovat pracovní poměr s takovými zaměstnanci, pro něž nemá odůvodněné pracovní využití, kteří nesplňují požadavky na výkon práce nebo kteří řádně neplní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.

Rozhodující úlohu při výkladu příslušných právních norem upravujících skončení pracovního poměru představuje jednak odborná literatura, zejména komentáře, jednak judikatura soudů, které dotváří právní praxi. I proto se v této rigorózní práci snažím zohlednit aktuální názory na uvedenou problematiku a při jejím zpracování vycházím nejen z odborných publikací, ale i z rozhodnutí nejvyšších stupňů naší soudní soustavy, včetně aktuálních rozhodnutí senátů Nejvyššího a Ústavního soudu.

Celá práce je rozdělena do pěti základních kapitol. Úvod práce je věnován stručnému pojetí pojmu pracovního práva a pracovního poměru, zbývající část kapitoly se pak zabývá historií vývoje pracovního práva, obecným vymezením pracovněprávních skutečností a motivací jednotlivých účastníků pracovněprávního vztahu vedoucích k jeho ukončení.

Ve druhé kapitole se zabývám nejčastější subjektivní pracovněprávní skutečností – právním jednáním, jež v kontextu pracovního práva nabývá mnoha podob a forem, od dohody o rozvázání pracovního poměru přes okamžité zrušení pracovního poměru až po zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zvláštní důraz je ale kladen zejména na právní úpravu výpovědi, jakožto dle mého názoru nejdůležitějšího způsobu skončení pracovního poměru, přičemž platí, že mnohé v ní rozebrané instituty mají obecnou platnost a je možné je aplikovat i v případě jiných právních jednání. V závěru kapitoly je pak rozebírán způsob uplatnění a následky neplatného skončení pracovního poměru.

Třetí kapitola se zaměřuje na objektivní pracovněprávní skutečnosti – právní události, jakožto na vůli nezávislé okolnosti, které taktéž působí zánik vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Podrobněji se v ní věnuji uplynutí doby, jež se uplatní u pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, zmíním ale i pracovněprávní následky smrti zaměstnance či dosažení věkové hranice.

Ve čtvrté kapitole zaměřuji svou pozornost na některé zvláštní způsoby skončení pracovního poměru. Obecně by je bylo možné zařadit do kapitoly o právních jednáních, nicméně pro jejich specifickou povahu je radím do samostatné části. Patří sem zejména skončení pracovního poměru v důsledku rozhodnutí příslušného orgánu a odvolání nebo vzdání se pracovního místa u vedoucího zaměstnance.

Konečně poslední – pátá – kapitola je věnována nárokům zaměstnance a povinnostem zaměstnavatele v souvislosti se skončením pracovního poměru. Zaobírám se v ní především důvody vzniku nároku na odstupné, jeho výši a podmínkami, za nichž dochází k jeho vyplacení, další část pak pojednává o právní úpravě dokumentů, které zaměstnavatel zaměstnanci vystavuje v souvislosti s ukončením pracovní činnosti.

Úkolem práce je tedy především ve vzájemných souvislostech přiblížit zásadní rozdíly mezi jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru a současně ukázat i jejich vzájemnou propojenost v kontextu aktuální právní praxe.

# 1. Obecně k pracovnímu právu

## 1.1 Pojem a ochranná funkce pracovního práva

Pracovní právo je právním odvětvím, jež upravuje právní vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele. Přestože mají tyto vztahy charakter soukromoprávní, vyznačují se na rozdíl od jiných právních vztahů určitými odlišnostmi vyplývajícími z jejich specifické povahy.

Jednou ze zásadních odlišností pracovního práva od práva občanského je nerovnost subjektů pracovněprávních vztahů. Ta se projevuje v právním postavení zaměstnance, jenž v jejich rámci vystupuje jako osoba podřízená zaměstnavateli, naopak v případě zaměstnavatele lze hovořit o nadřízenosti, která je určena potřebou organizace a řízení výkonu práce zaměstnance. Takto založená nerovnost je nicméně kompenzována ochrannou funkcí pracovního práva ve vztahu k zaměstnanci a s tím související kogentností pracovněprávních norem, jež (na soukromoprávní odvětví v poměrně nezvyklé míře) zakazují účastníkům ujednat si povinnosti odlišným způsobem, než jak je stanoví zákon, a to i v případě, že by s tím obě strany souhlasily. „Pracovní právo vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance (například při uzavírání pracovního poměru) může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat a udržet si práci. Snahou pracovněprávní normy je vyrovnat tuto nerovnost právní ochranou nebo zvýhodněním zaměstnance, jakožto podřízené (závislé) osoby. Cílem by mělo být dosažení rovnováhy, což však není vůbec jednoduché.“<sup>1</sup>

Oproti jiným odvětvím soukromého práva, (v porovnání především s právem občanským) jsou účastníci pracovněprávních vztahů v mnoha právech a povinnostech značně omezeni ve smluvní volnosti. To ovšem neznamená, že by neměli možnost svou vůli vůbec projevit. Zaměstnanci proto přísluší zejména právo zvolit si, zda a u kterého zaměstnavatele vstoupí do pracovního poměru či tento poměr ukončí, stejně tak zaměstnavatel má právo vybírat si své zaměstnance či v případě potřeby s nimi pracovní

---

<sup>1</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.



poměr rozvázat. Potud tedy můžeme v obecné rovině hovořit o rovném postavení obou účastníků pracovněprávního vztahu. Je nicméně třeba připustit, že takto oboustranně „vyrovnaná“ práva a povinnosti jsou v pracovním právu spíše výjimkou.

S ohledem na svůj zvláštní charakter bývá pracovní právo někdy spolu s právem sociálního zabezpečení řazeno i do tzv. sociálního práva (jde spíše o zastřešující pojem, než o odvětví v právním smyslu), neboť mnoha svými prvky a instituty (zejména co se týče otázek úpravy zaměstnanosti) zasahuje i do práva veřejného. Přes tyto odlišnosti je však lze považovat spíše za právo soukromé.

Vymezení předmětu pracovního práva můžeme nalézt v ustanovení § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“). Ten upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a současně i některé další aspekty s výkonem práce související (právní vztahy kolektivní povahy, právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů, práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce aj.).

Pro účely této práce je zcela zásadní již zmíněný pojem závislá práce, kterou se ve smyslu ustanovení § 2 zákoníku práce má na mysli osobní výkon pracovní činnosti zaměstnance jménem a na odpovědnost zaměstnavatele, dle pokynů zaměstnavatele a způsobem, který určí, na pracovišti zaměstnavatele a za použití pracovních prostředků, které za tímto účelem poskytne zaměstnanci k dispozici. Tato vnější odpovědnost zaměstnavatele za jednání zaměstnanců, nutnost snášet „podnikatelské riziko“ a do jisté míry i závislost zaměstnavatele na vykonávané práci jeho podřízenými se následně opětovně odráží i ve zcela charakteristickém pojetí pracovněprávního vztahu mezi dvěma jinak rovnocennými účastníky. Můžeme proto hovořit o jisté organizační nerovnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve prospěch zaměstnavatele, kterou se naopak snaží vyvážit určitá nerovnost právní, jež v pracovním právu ukládá více povinností zaměstnavateli, na druhou stranu pak vyšší míru práv přiznává zaměstnanci.

Jak ještě bude v této rigorózní práci nastíněno, to je i případ úpravy skončení pracovního poměru. Je tomu tak z důvodu, že jeho důsledky dopadají ve větší míře na zaměstnance než na zaměstnavatele. *„Pracovní právo tak svým ochranným zákonodárstvím a omezením smluvní svobody ve prospěch zaměstnance*

zaměstnavatelům občas „překáží“. Opakovaně se proto [...] objevují snahy pracovní právo obejít nebo alespoň z části jeho ochrannou funkci omezit.“<sup>2</sup> Aby k tomuto důsledku nedocházelo, je třeba nadále zvyšovat povědomí zaměstnanců, (ale současně i zaměstnavatelů) o pracovním právu – jen tak bude moci řádně plnit svůj účel.

## **1.2 Historický exkurz do vývoje pracovního práva**

Počátky vývoje zákonodárství o práci, z něhož se později vyvinulo dnešní pracovní právo, můžeme vysledovat již v římském právu, kde se prvně vedle rozšířenější smlouvy o dílo objevila též tzv. *locatio conductio operarum*, tedy námezdní smlouva. Skutečný rozvoj úpravy práv pracujících však nastal až v období mnohem pozdějším.

### **1.2.1 Raný středověk**

Na území dnešní České republiky došlo k dílčí úpravě některých aspektů výkonu práce již v raném středověku, a to právním dokumentem *Ius regale montanorum* vydaným panovníkem Václavem II. roku 1300. Jednalo se především o horní zákon za účelem těžby stříbra v Kutné Hoře, jenž však vedle kompetencí královských úředníků, stanovení podílu krále na výtěžku stříbra aj. obsahoval též pasáž věnovanou úpravě bezpečnosti práce v dolech, způsobu odměňování horníků, stanovení pracovní doby aj. V této podobě platil v prakticky nezměněné podobě až do 19. století.

### **1.2.2 Vrcholný středověk až raný novověk**

Od 13. století docházelo ve městech též k rozvoji cechů, jež sdružovaly jednotlivé řemeslné obory a za účelem zajištění řádného fungování živností vytvářely cechovní řády. Ty mimo jiné upravovaly pracovní dobu tovaryšů, jejich odměňování či podmínky, za nichž mohli po složení příslušných zkoušek postoupit do mistrovského stavu. S cechovními řády se můžeme setkat až do přelomu 18. – 19. století, kdy jejich

---

<sup>2</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

potřeba zanikla v důsledku počínající průmyslové revoluce, jejímuž rozvoji svou regulací řemeslné výroby bránily.

Na venkově nalezneme prvopočátky zákonodárství o práci ve středověku, zejména v souvislosti s podnikatelskými aktivitami šlechty a církve. Tyto vládnoucí stavy využívaly práci čeledínů, s nimiž uzavíraly obvykle na svátek sv. Martina na období jednoho roku čelední smlouvy. Smlouvou se čeledín zavázal po určité období vykonávat pro svého „zaměstnavatele“ práci, přičemž odměnu za ni získal až po jeho skončení. Od 16. století pak bylo zaměstnávání čeledínů upraveno prostřednictvím čeledních řádů vydávaných zemskými sněmy. Setkáváme se v nich poprvé např. také s institutem, který bychom dnes mohli připodobnit ke kontu pracovní doby ve smyslu ustanovení § 86 a násl. zákoníku práce: čeledíni neměli stanovenou přesnou délku pracovní doby, ale pracovali dle potřeb svého zaměstnavatele. Funkci dovolené pak nahrazoval systém církevních svátků.

### **1.2.3 Vývoj do konce 19. století**

Za determinující činitel práce až do přelomu 18. a 19. století můžeme považovat nevolnickou robotní práci poddaných. Ta spočívala v povinném výkonu práce pro vrchnost bez nároku na odměnu. Právní zakotvení roboty nalezneme v robotních řádech, jež určovaly rozsah a délku takto povinně poskytovaných služeb. Teprve postupné zrušení nevolnictví, roboty a poddanství v letech 1781 – 1848 a proměna ve strukturu poptávky po pracovních místech v důsledku průmyslové revoluce přinesly změny i v právním postavení zaměstnanců.

Z významných právních předpisů té doby jmenujme zejména Všeobecný zákoník občanský z roku 1811, známý též pod zkratkou ABGB (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch) – první soukromoprávní normu, jež umožnila obecnější pojetí moderních pracovních vztahů na území nynější České republiky. ABGB otázku zaměstnávání upravoval původně prostřednictvím římskoprávního institutu námezdní smlouvy (hlava XXVI.), která byla zákoníkem vnímána jako závazek spočívající v osobním výkonu služby za odměnu, jež byla většinou splatná až po dokončení služby. Na základě námezdní smlouvy však mohlo být též sjednáno poskytnutí služeb nebo

zhotovení díla za peníze. K jednoznačnému rozlišení smlouvy služební a smlouvy o dílo pak došlo až po novelizaci ABGB v roce 1916.

Další právní úpravu tehdejší doby týkající se výkonu práce nalezneme např. v dekretu o ochraně dětí z roku 1842 omezujícího práci dětí v továrnách, v horním zákonu z roku 1854 obsahujícího otázky bezpečnosti práce či v tzv. Prosincové ústavě z roku 1867 zavádějící principy kolektivních právních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Mnohé z těchto předpisů přitom můžeme považovat za projev tzv. ochranného zákonodárství vznikajícího převážně v důsledku bojů pracujících za sociální práva a zahrnujícího kromě úpravy pracovních vztahů (např. zákazu noční práce žen a mladistvých, maximální délky pracovní doby, bezpečnosti práce či minimální mzdy) také úpravu některých otázek rodinných vztahů, sociálního pojištění a zabezpečení, ochrany zdraví, aj.

V druhé polovině 19. století byly rovněž vydány i poslední již zmíněné čelední řády – v roce 1857 pro Prahu, v roce 1866 pro venkov český a o rok později pro venkov moravský, jež obsahovaly kromě jiného i úpravu ochrany zaměstnanců před týráním ze strany zaměstnavatelů.

#### **1.2.4 Československo v období první republiky (1918–1938)**

Po vzniku samostatného Československa v roce 1918 byla většina původních rakousko-uherských norem převzata do právního řádu nového státu, což byl i případ úpravy služební smlouvy dle ABGB. Zároveň ale docházelo k dílčím změnám, jakými byl např. zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní, jenž stanovil maximální pracovní dobu v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, maximální týdenní pracovní dobu v rozsahu 48 hodin, povinné pracovní přestávky aj. V prvních letech republiky byly přijaty i další zákony upravující pracovní a sociální otázky – zavedení placené dovolené, závaznost kolektivních smluv, podpora v nezaměstnanosti apod.

#### **1.2.5 Období Protektorátu Čechy a Morava (1939 – 1945)**

V období druhé světové války mezi lety 1939 – 1945 se do českého pracovního práva začaly promítat důsledky okupace nacistickým režimem a s tím související

perzekuce obyvatelstva v rovině národnostní či rasové. Přestože většina pracovního zákonodárství byla ponechána v platnosti, určité dílčí změny (nucená práce v rámci tzv. „totálního nasazení“, diskriminace židovských obyvatel a dalších menšin aj.) zcela proměnily charakter prvorepublikové úpravy.

### 1.2.6 Československo v letech 1945–1989

Po skončení II. světové války v roce 1945, ale zejména po změně politického režimu v roce 1948, byl započat proces reformy zákonodárství podle vzoru tehdejšího SSSR. V oblasti pracovního práva se převažující tendencí stala zejména snaha o sjednocení dosavadní roztržitěné úpravy přijetím několika důležitých právních předpisů, z nichž můžeme jmenovat např. dekret prezidenta republiky o závodních a podnikových radách, sérii postupně přijímaných zákonů o placené dovolené na zotavenou, zákon č. 144/1946 Sb., o jednotné odborové organizaci aj.

Sjednocení právní úpravy bylo dovršeno v roce 1965 přijetím prvního zákoníku práce schváleného Národním shromážděním Československé socialistické republiky, jenž byl ve Sbírce zákonů publikován pod č. 65/1965. Zákoník charakterizovala zejména komplexní úprava veškerých pracovních vztahů, včetně náhrady škody, zajištění závazků a jiných. Podpůrné užití občanského zákoníku bylo vyloučeno. „*Velmi významným znakem právní úpravy zákoníku práce byla téměř naprostá kogentnost právní úpravy – zákoník práce byl postaven na principu co není dovoleno, je zakázáno.*“<sup>3</sup>

V otázce skončení pracovního poměru došlo k podstatnému posílení práv zaměstnance, s nímž mohl zaměstnavatel ukončit pracovní poměr výpovědí pouze z vymezených důvodů. Na stranu druhou oproti současné úpravě byly i pro zaměstnance dány taxativní důvody výpovědi, např. ze zdravotních důvodů nebo pro dosažení důchodového věku, u žen pak pro těhotenství či péči o dítě. V ostatních případech byla výpověď možná jen pro „jiné vážné důvody“. Výpovědní lhůta byla vázána na věk zaměstnance a činila od 1 měsíce pro pracovníky mladší 30 let až po 3 měsíce pro pracovníky starší 40 let.

---

<sup>3</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

Zákoník práce byl za doby své platnosti mnohokrát novelizován, přičemž k jeho nejzásadnějším změnám došlo v souvislosti s demokratizačním procesem po roce 1989, později determinovaným především v souvislosti s přípravou vstupu České republiky do Evropské unie.

### **1.2.7 Pracovněprávní úprava od roku 1990**

V roce 1990 byl schválen zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů, který obnovil soukromé podnikání a s tím související zaměstnávání osob zaměstnavateli odlišnými od státu a jeho organizací. Principy kolektivního vyjednávání, včetně podmínek pro uzavírání kolektivních smluv, byly zavedeny zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Zároveň došlo novelou č. 3/1991 Sb. k dílčím změnám v dosavadním zákoníku práce, např. v otázce omezení práv odborů při spolurozhodování se zaměstnavatelem. V průběhu 90. let pak byla přijata řada dalších zákonů odstraňujících do té doby nerovné postavení zaměstnavatelů v nepodnikatelské a podnikatelské oblasti. I přes tyto četné změny, včetně provedení harmonizace s právem Evropských společenství, však zákoník práce po více než 40 letech své existence přestal postačovat potřebám nové doby a společenského uspořádání, v důsledku čehož byly započaty práce na novém zákoníku práce, který by tento dosavadní zcela nahradil.

### **1.2.8 Nový zákoník práce**

Nový právní předpis rekodifikující nejdůležitější otázky pracovního práva měl dle návrhu spojit protichůdné tendence požadované na jedné straně zaměstnanci, na straně druhé zaměstnavateli (zachování ochranné funkce pracovního práva vs. liberalizace a smluvní volnost), což vedlo ke zpolitizování procesu o jeho přijetí a následným obstrukcím v rámci legislativního postupu. Zákoník byl přesto nakonec schválen dne 23. 5. 2006 a vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 262/2006 s účinností k 1. 1. 2007.

Oproti předchozí úpravě vychází současná právní norma ze základní zásady soukromého práva „*co není zakázáno je dovoleno*“ (původně s výjimkou taxativně

stanovených kogentních ustanovení). Vymezení kogentních ustanovení spolu s principem delegace občanského zákoníku, na jehož užití zákoník práce v některých otázkách odkazoval, však bylo následně spolu s některými dalšími prvky (jmenujme zejména omezení pravomocí odborových organizací) následně zrušeno Nálezem Ústavního soudu č. Pl. ÚS 82/06 ze dne 12. 3. 2008, jímž byl princip delegace nahrazen zásadou subsidiarity. „Ústavní soud vyslovil stanovisko, že účastníkům pracovněprávních vztahů se nově otevřela nejen možnost upravit práva a povinnosti jinak, než stanoví zákon, ale také upravit to, co zákoník práce neřeší vůbec. Jakkoliv zvolená koncepce je obecně liberálnější než úprava dosavadní, tato volnost nemůže být neomezená, a to z důvodu respektování principu ochrany slabší strany pracovněprávního vztahu. Nový zákoník práce tedy posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Ti mohou zakládat vzájemná práva a povinnosti tehdy, pokud to zákoník výslovně nezakazuje nebo jde-li o ustanovení, z jehož povahy vyplývá, že se od něj nelze odchýlit, anebo pokud jde o zapracování harmonizačních ustanovení EU. V tomto případě však se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.“<sup>4</sup>

Zákoník práce prošel za dobu své platnosti až do současnosti v důsledku četných novel mnoha změnami, z nichž jako nejdůležitější je možné uvést např. změnu v maximální délce a počtu opakování sjednáváného pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami, odstupňování výše odstupného dle délky trvání pracovního vztahu, zvýšení maximálního možného počtu odpracovaných hodin u dohody o provedení práce, zavedení nového výpovědního důvodu pro porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce či dalších změn v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku v roce 2014. Poslední změny pak souvisejí se schválením zákona o státní službě.

„Reforma soukromého práva v roce 2014 se dotkla i práva pracovního, a to dosti významně. V rámci diskuzí o rekodifikaci se znovu otevřelo téma vztahu občanského a pracovního práva. Někteří představitelé civilního práva prosazovali názor, že by určitá oblast pracovního práva měla být začleněna do občanského

---

<sup>4</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

*zákoníku [...]. Vztahy námezdní práce však nemohou být (s ohledem na charakter pracovní síly) předmětem úpravy občanského práva jako kterékoli jiné zboží.“<sup>5</sup>*

### **1.2.9 Závěr**

Lze shrnout, že za dobu své existence od prvopočátků do současnosti došlo zákonodárství o práci značného vývoje, a to od zcela jednostranné orientace na práva zaměstnavatele a výhradně povinnosti zaměstnance, přes ochrannou funkci ve vztahu k zaměstnanci na úkor práv zaměstnavatele, až po liberální přístup, díky němuž mohou obě smluvní strany flexibilněji reagovat na potřeby jimi sjednávaného pracovního poměru. O jeho prvcích i principech, na nichž se tato právní úprava zakládá, bude pojednávat další podkapitola.

## **1.3 Pojem pracovního poměru**

Jak vymezuje ustanovení § 3 zákoníku práce, pracovní poměr patří spolu s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, mezi základní pracovněprávní vztahy. V praxi je však nejčastěji užívaným pracovněprávním vztahem. Kromě pracovního poměru a dohod o provedení práce a pracovní činnosti pak existují i další druhy pracovněprávních vztahů, jež se řídí zčásti či zcela odlišnými zákony, než toliko zákoníkem práce – z nich jmenujme pracovní poměr úředníků územně samosprávných celků, soudců, státních zástupců aj.

Pracovní poměr je obdobně jako každý právní vztah tvořen třemi prvky: svými subjekty, objektem a obsahem.

Subjekty pracovního poměru, resp. smluvními stranami pracovněprávního vztahu jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Zatímco zaměstnavatelem může být jak osoba fyzická, tak právnická (stát, obchodní korporace, spolek, ústav aj.), zaměstnancem se může stát toliko osoba fyzická. Od 1. 1. 2014 upravuje dle ustanovení § 9 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „občanský zákoník“), osobní stav těchto osob právě tento základní soukromoprávní předpis. Dle něj musí jak

---

<sup>5</sup> BALÁŽ, Pavel a Andrea OLŠOVSKÁ, (ed.). *Labor ipse voluptas: pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Trnava: Trnavská univerzita, 2014. ISBN 978-83-7490-769-9.



zaměstnavatel, tak zaměstnanec disponovat právní osobností ve smyslu ustanovení § 23, resp. § 118, a dále svéprávností.

Zatímco právní osobnost vzniká u fyzických osob (jak v pozici zaměstnavatelů, tak zaměstnanců) jejich narozením a u osob právnických pak jejich vznikem, plně svéprávným se člověk pro účely zaměstnávání jiných osob stává až zletilostí dovršením 18 let věku – před touto věkovou hranicí jediné přiznáním svéprávnosti či uzavřením manželství (ustanovení § 30 občanského zákoníku). U právnických osob vzniká svéprávnost spolu s právní osobností.

Jako zaměstnanec se může fyzická osoba dle ustanovení § 35 občanského zákoníku zavázat k výkonu závislé práce již dovršením 15 let, současně ale platí, že v takovém případě nesmí být jako den jejího nástupu do práce sjednán den, který by předcházel dni, v němž ukončila povinnou školní docházku. Osoby mladší 15 let nebo nezletilí, kteří neukončili povinnou školní docházku, mohou dle ustanovení § 34 občanského zákoníku vykonávat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost.

V případě omezení svéprávnosti (ať již rozhodnutím soudu nebo z důvodu věku) je nutné, aby za zaměstnance v pracovněprávních vztazích jednal jeho zástupce. Tím může být buď zástupce zákonný (zejména rodič, poručník aj.) či ustanovený soudem (opatrovník). Na druhou stranu je ale také možné, aby se zcela svéprávný zaměstnanec nechal zastupovat na základě smluvního zastoupení (to však nelze při samotném výkonu závislé činnosti, jež je vždy osobním výkonem práce zaměstnance).

Objektem neboli předmětem pracovního poměru je výkon již zmiňované závislé práce. Jak již bylo uvedeno, jedná se o takový výkon práce, ve kterém je zaměstnanec vázán pokyny, jež mu uděluje zaměstnavatel z pozice své nadřízenosti, a to způsobem, který určí. Plnění těchto pokynů pak zaměstnavatel průběžně kontroluje. *„Při závislé práci je práce vykonávána jménem zaměstnavatele. Výsledek práce je přínosem pro zaměstnavatele. Z práce zaměstnance nabývá práv a povinností stejně jako profitu i ztrát zaměstnavatel. Rovněž pokud se týká náhrady škody, odpovídá zaměstnavatel za škodu, kterou zaměstnanec při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi způsobil třetí osobě.“*<sup>6</sup> Závislá práce je úplatná a zaměstnanec ji musí konat osobně.

---

<sup>6</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mezi nejdůležitější z nich patří na straně zaměstnance povinnost osobně vykonávat sjednanou práci dle pokynů udělovaných zaměstnavatelem či jím k tomu pověřenými osobami (např. vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 11 zákoníku práce), na straně zaměstnavatele pak za odvedenou práci vyplácet zaměstnanci mzdu či plat a vytvářet mu vhodné podmínky pro výkon práce. Z pohledu této rigorózní práce je pak podstatným oprávněním smluvních stran pracovní poměr ukončit, a to způsobem a formami, jež stanoví zákon. Ne vždy je však jeho skončení závislé přímo na vůli jeho účastníků – v daném případě tedy hovoříme o právních událostech, které si spolu s právním jednáním přiblížíme v následujících kapitolách.

#### ***1.4 Způsoby a důvody ukončování pracovního poměru***

Zákoník práce rozlišuje v ustanovení § 48 několik způsobů skončení pracovního poměru. Přestože mají všechny stejný cíl – zánik právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – existují mezi nimi nicméně značné rozdíly, a to jak v jejich právní povaze, tak i právních důsledcích, které způsobují.

K zániku (ale i vzniku či změně) pracovněprávních závazků dochází na základě právních skutečností. Ty obecně dělíme na subjektivní a objektivní podle toho, zda jsou projevem vůle nebo nastávají bez ohledu na ní, přičemž dále rozlišujeme, zda jsou v souladu či v rozporu s objektivním právem. Rozeznáváme proto právní jednání a protiprávní činy, právní události a protiprávní stavy. V kontextu pracovního práva se nejčastěji setkáváme s právními jednáními a právními událostmi, vedle toho však ustanovení § 48 odst. 3 upravuje ještě speciální případ skončení pracovního poměru prostřednictvím úředního rozhodnutí, o němž bude řeč dále.

Právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru dále dělíme ve vztahu k subjektům, které jej činí, na jednostranné – zrušení ve zkušební době, výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru – a dvoustranné – zde přichází v úvahu toliko dohoda o rozvázání pracovního poměru. Za právní události mající za následek skončení pracovního poměru považujeme především plynutí času – uplynutí sjednané doby trvání u pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou – dále smrt zaměstnance

či (s výjimkami) zaměstnavatele, jenž je fyzickou osobou. Nejedná se však o taxativní výčet.

Právní skutečnosti, které lze chápat jako způsoby, jimiž se pracovní poměr končí, je dále třeba odlišovat od konkrétních pohnutek, jež zaměstnavatele či zaměstnance k jeho ukončení vedou. Pokud pomineme důvody nezávislé na vůli účastníků pracovněprávního vztahu, souvisí úprava skončení pracovního poměru především s nutností flexibilně reagovat na aktuální ekonomickou, osobní i sociální situaci.

V případě zaměstnance může být proto důvodem skončení pracovního poměru např. změna bydliště či snaha nalézt vhodnější finanční ohodnocení přiměřené jeho potřebám, v případě zaměstnavatele může být tímto důvodem nepříznivá ekonomická situace či nespokojenost s pracovním výkonem zaměstnance. Právní úprava musí tyto různorodé důvody reflektovat a umožnit účastníkům zvolit si takový způsob skončení pracovního poměru, který bude dané situaci přiměřený. Zároveň však musí zajistit, aby byla zachována ochranná funkce pracovního práva především ve vztahu k zaměstnanci. Jak již bylo uvedeno, ten je ve vzájemném dvoustranném vztahu se zaměstnavatelem v postavení slabší strany a úkolem pracovního práva je proto zejména chránit jeho oprávněné ekonomické zájmy, neboť mzda či plat, jež mu náleží za vykonanou práci, je zpravidla jeho jediným zdrojem příjmů, na nějž je často odkázána celá jeho rodina, včetně nezaopatřených dětí.

Zákoník práce toto činí zejména tím, že ve zmíněném ustanovení § 48 taxativně vyjmenovává způsoby, jimiž může být pracovní poměr skončen, bez možnosti užít takový, který zákon nezná, a to i kdyby to byla vůle účastníků. Dále pak stanoví některá omezení, v důsledku kterých je vůle účastníků pracovní poměr rozvázat omezena. Konečně zákoník práce upravuje i vzájemná práva a povinnosti po skončení pracovního poměru – např. kompenzaci hrazenou zaměstnanci zaměstnavatelem v rámci některých způsobů skončení pracovního poměru v podobě odstupného.

*„Problematika skončení pracovního poměru tradičně zaujímá v pracovním právu jedno z klíčových postavení, výrazně se dotýká základních zájmů obou účastníků pracovněprávních vztahů, které často mají v konkrétní situaci protichůdný charakter. V obecné rovině se v právní úpravě skončení pracovního poměru promítá objektivně daný požadavek ekonomické efektivity v oblasti zaměstnanosti, proti němuž stojí*

*požadavek sociální přijatelnosti opatření, která mají tuto ekonomickou efektivnost zajistit. V zákoníku práce se tento požadavek opírá o základní zásadu pracovního práva, zakotvující v pracovněprávních vztazích zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance.“<sup>7</sup>*

---

<sup>7</sup> BARANCOVÁ, Helena (ed.) a Andrea OLŠOVSKÁ (ed.). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-443-5. [přeloženo do českého jazyka]

## 2. Právní jednání účastníků směřující ke skončení pracovního poměru

Zákoník práce rozlišuje celkem čtyři druhy právních jednání, kterými lze pracovní poměr skončit. Jsou jimi dohoda, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Není bez zajímavosti, že přestože pracovní poměr je většinou ukončován prostřednictvím jediného právního jednání, „zákoník práce nevyklučuje rozvázání téhož pracovního poměru více právními jednáními učiněnými současně či postupně; jednotlivá právní jednání se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Skončí-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního jednání, má to za následek, že pozdější právní jednání o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby bylo jinak platné) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru; pozdější neplatné právní jednání o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit ani pokračování pracovního poměru.“<sup>8</sup>

### 2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním směřujícím ke skončení pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. „Z pohledu soukromého práva se jedná o optimální způsob ukončení vzájemného vztahu, neboť ke skončení pracovního poměru dochází na základě konsensu smluvních stran.“<sup>9</sup> Na druhou stranu ne vždy se však o konsensus obou účastníků skutečně jedná. Dohoda je totiž často ze strany zaměstnanců uzavírána z ne zcela svobodné vůle pod „tlakem“ okolností a snahy předejít sporům se svým zaměstnavatelem.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena toliko ve stručném ustanovení § 49 zákoníku práce. To předně stanoví, že musí mít písemnou formu, jinak je neplatná. V daném případě by se však jednalo toliko o neplatnost relativní, tzn., že by se určení její neplatnosti musela dovolávat osoba, která by byla touto neplatností přímo

---

<sup>8</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000

<sup>9</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

dotčena. Vadu nedostatku písemné formy by bylo rovněž možné dodatečně konvalidovat, neboli zhojit, a to dle ustanovení § 582 občanského zákoníku (uvedený postup mimochodem není možné uplatnit u výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, či zrušení pracovního poměru ve zkušební době – v těchto případech nedostatek písemné formy způsobuje jejich nicotnost).

Dohodu může zaměstnavatel i zaměstnanec uzavřít buď osobně, nebo prostřednictvím svého zástupce (zákonného, smluvního či určeného soudem). Považuje se za uzavřenou, pokud druhý z účastníků pracovního poměru projeví s jejím návrhem bezpodmínečný souhlas, a to ve lhůtě v ní určené, pokud zároveň tento návrh bude obsahovat alespoň podstatné náležitosti, které jsou pro její uzavření nezbytné.<sup>10</sup>

Dohodu je možné uzavřít dvěma způsoby: a) po předchozím písemném návrhu jedné ze stran, b) bez tohoto návrhu. V případě ad a) se bude jednat např. o situaci, kdy zaměstnanec předloží zaměstnavateli návrh, v němž jej požádá o skončení pracovního poměru k určitému dni, a zaměstnavatel na tuto žádost následně zareaguje svým souhlasným prohlášením. Pokud se k dohodě nevyjádří nebo vysloví svůj nesouhlas, k uzavření dohody nedojde. V případě ad b) je dohoda výsledkem osobního jednání, které proběhne mezi účastníky, po jehož skončení jeho dohoda bezprostředně podepsána.

Dohoda má být vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž jeden by měl obdržet zaměstnanec. Porušení této povinnosti může být důvodem sankčního postihu zaměstnavatele ze strany státu, nezpůsobuje nicméně neplatnost dohody.

Po formální stránce je jedinou podstatnou náležitostí dohody uvedení dne, ke kterému má pracovní poměr skončit. Tento den může být určen buď přesným kalendářním datem – např. 30. června 2018 – nebo být vázán na jiné skutečnosti, kupříkladu ke dni skončení pracovní neschopnosti konkrétního zaměstnance, návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené apod. „*Čas skončení pracovního poměru musí být však v těchto případech určený tak, aby nevznikla pochybnost o sjednaném dni, kterým se má pracovní poměr skončit.*“<sup>11</sup> Vždy se musí jednat o okamžik, který nastane v budoucnu, den skončení pracovního poměru nelze určovat zpětně – takovéto ujednání

---

<sup>10</sup> srov. ustanovení § 1732 a § 1734 občanského zákoníku

<sup>11</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72 [přeloženo do českého jazyka]

by bylo neúčinné a pracovní poměr by v takovém případě zanikl dnem uzavření dohody.

Protože se v případě dohody o rozvázání pracovního poměru jedná o dvoustranné právní jednání uzavřené po vzájemné dohodě, neuplatňují se v ní žádná omezení typická např. pro výpověď – zejména zákaz výpovědi dané zaměstnanci v tzv. ochranné době. Dohodou tedy lze pracovní poměr rozvázat z jakýchkoliv důvodů a k libovolnému dni v budoucnu, přičemž pracovní poměr ke sjednanému dni skončí na základě uzavřené dohody i v případě, že by následně nastala skutečnost, pro kterou by jinak plynula ochranná doba. Stejně tak lze dohodu uzavřít i v době, kdy se zaměstnanec v této ochranné době nachází. „Dohoda může být uzavřena i mimo pracovní dobu, v sobotu, v neděli nebo ve svátek. Nevyžadují se žádné souhlasy, např. odborové organizace. [...] Nelze se tedy divit, že řada zaměstnavatelů se snaží pracovní poměry rozvazovat především dohodou. Zaměstnanec by však měl velice pečlivě zvážit své rozhodnutí a jeho důsledky, než dohodu podepíše.<sup>12</sup>

Důvod rozvázání pracovního poměru, přestože není podstatnou náležitostí, by měl být v dohodě uveden tehdy, pokud o to zaměstnanec zaměstnavatele požádá. V důsledku novelizace zákoníku práce účinné od 1. 1. 2012 však již zaměstnavatel nemusí této žádosti vyhovět. Důvodem požadavku bude nejčastěji snaha zaměstnance o zajištění práva na odstupné, jsou-li příčinou uzavření dohody organizační změny ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) – c) zákoníku práce či zdravotní důvody zaměstnance dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Je nicméně třeba uvést, že vzhledem k tomu, že nárok na odstupné v takovém případě vyplývá přímo ze zákona, nemá neuvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v dohodě nebo dokonce uvedení nepravdivého důvodu na nárok zaměstnance vliv. Na druhou stranu je však nepochybné, že v takovém případě bude mít zaměstnanec v potenciálním pracovním sporu o vyplacení odstupného poněkud ztíženější pozici.

Dalším častým důvodem požadavku na uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v dohodě bude rovněž úsilí zaměstnance neztratit plný nárok na podporu v nezaměstnanosti ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Citovaná právní norma totiž v ustanovení § 50 odst. 3 stanoví, že: „Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí

---

<sup>12</sup> KOCIANOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ. *Pracuje, pracuješ, pracujeme*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Otázky a odpovědi z praxe (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-813-0.

*doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.“ Vymezení závažného důvodu (vedle již zmiňovaných organizačních změn to mohou být např. nepříznivý zdravotní stav zaměstnance, nutnost osobní péče o dítě nebo o závislou osobu) tak zaujímá při rozhodování o výši podpory nezastupitelnou roli, neboť jeho absence může vést k jejímu snížení na 45 % již od počátku podpůrčí doby.*

*Závěrem je třeba doplnit, že „dohodu o rozvázání pracovního poměru je třeba odlišovat od rozvázání pracovního poměru fikcí dohody, které nastává podle § 69 odst. 2, § 70 odst. 2 a § 71 zákoníku práce [pozn. – vizte níže]. V těchto případech nedochází ke skončení pracovního poměru na základě pracovněprávního úkonu, ale událostí, spočívající v tom, že zaměstnanec nebo zaměstnavatel netrvali na tom, aby pro ně druhý účastník pracovního poměru konal práci, i když jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo dohodou bylo neplatné.“<sup>13</sup>*

## **2.2 Výpověď**

Výpověď je jednostranným právním jednáním – názor druhé smluvní strany na její podání lze tudíž považovat za právně irelevantní. Ke skončení pracovního poměru však u výpovědi na rozdíl od jiných způsobů dochází až po uplynutí stanovené výpovědní doby – tedy po určité době od projevu vůle.

Zákoník práce upravuje výpověď v ustanoveních § 50 a násl., přičemž rozlišuje, zda k ní dochází ze strany zaměstnance či zaměstnavatele. Zatímco na zaměstnance klade toliko minimální požadavky, zaměstnavatelova možnost dát zaměstnanci výpověď je vázána na splnění poměrně rigidních podmínek. Tím se projevuje typický charakter pracovního práva, jež zaměstnance chrání za účelem zajištění stability jeho zaměstnání před svévolí zaměstnavatele.

---

<sup>13</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2.



Smyslem pracovního poměru by měla být jeho stabilita – pracovní poměr má trvat, dokud dochází k naplňování jeho smyslu. K výpovědi by tudíž měli účastníci přistupovat jen v případech, kdy stávající poměr přestane svoji funkci splňovat. A právě tyto případy se snaží zákoník práce reflektovat a stanoví taxativní důvody, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru nadále pokračoval (na rozdíl od něj zaměstnanec není vázán žádným z těchto důvodů). Zároveň ale i v těchto případech zohledňuje určité skupiny zaměstnanců, se kterými není možné pracovní poměr ukončit pro jejich obtížnou situaci, jež jim v určitém časovém horizontu znemožňuje práci pro zaměstnavatele vykonávat.

Z hlediska ochrany pak má smysl i stanovení výpovědní doby, v jejímž důsledku pracovní poměr nekončí ihned po učinění projevu vůle účastníka, ale až jejím uplynutím. Zaměstnanci tak dává jistotu dosavadního příjmu v přiměřeně dlouhém období, ve kterém má možnost nalézt si nový způsob výděлку, zaměstnavateli pak toto období v případě opačném může sloužit k nalezení nového zaměstnance, a zároveň mu z hlediska kontinuity zaručuje, že dotyčná pracovní pozice nezůstane neobsazena.

Jak ještě bude podrobněji rozvedeno, z formálního hlediska je pro výpověď vyžadována písemná forma a v případě zaměstnavatele i uvedení konkrétního výpovědního důvodu. Výpověď je nutné doručit druhému účastníku pracovního vztahu, neboť k okamžiku doručení je vázáno počítání výpovědní doby.

### **2.2.1 Obecně k náležitostem výpovědi**

Prostřednictvím výpovědi lze rozvázat pracovní poměr založený na dobu určitou i na dobu neurčitou (pozn. – mimo pracovní poměr rovněž i právní vztahy založené dohodami o provedení práce a pracovní činnosti). U pracovního poměru sjednaného na dobu určitou je nicméně možné výpovědi užít jen tehdy, pokud by výpovědní doba uplynula dříve, než nastane den, k němuž má tento poměr na dobu určitou skončit.

Výpověď může zaměstnanec učinit buď osobně, což bude pravděpodobně nejčastější způsob, nebo prostřednictvím svého zmocněnce. Popřípadě je-li omezen ve svéprávnosti, musí za něj tento úkon učinit jeho opatrovník po schválení soudem. Obdobná situace nastává u zaměstnavatele – fyzické osoby. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, jsou k výpovědi oprávněni ti, kteří jejím jménem jednají ze zákona

(např. jednatel společnosti s ručením omezením), eventuálně opět její zmocněnci. U veřejného zaměstnavatele právně jednají ti, kteří jejím jménem vykonávají práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů (zejména vedoucí organizační složky státu).

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z některého důvodu taxativně vymezeného v ustanovení § 52 zákoníku práce – výpověď z jiného důvodu by proto byla neplatná. „*Velmi častou chybou bývá, že zaměstnavatel nepopíše skutkový stav, který je důvodem výpovědi, např.: zaměstnanec se dne 12. května nedostavil do zaměstnání na svou řádnou pracovní směnu, aniž mu v tom bránila překážka v práci, ba ani nepřítomnost zaměstnavateli nesdělil. Tímto svým jednáním porušil ustanovení § 301 písm. b) zákoníku práce a dopustil se tak závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dávám mu proto výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.*“<sup>14</sup> Pokud tudíž není možné ze znění výpovědi dovodit, v čem skutkové vymezení výpovědního důvodu spočívá, je takováto výpověď toliko zdánlivým právním jednáním.<sup>15</sup>

V případě výpovědi ze strany zaměstnance se uvedení právního ani skutkového stavu nevyžaduje, neboť je oprávněn dát výpověď zaměstnavateli z jakéhokoli důvodu či bez udání důvodu – z právního jednání zaměstnance tak musí být toliko zřejmé, že zamýšlí skončit pracovní poměr výpovědí, a nikoliv jiným způsobem.

Podstatnou náležitostí výpovědi naopak není určení délky výpovědní doby, neb ta je stanovena zákonem, případně může být v delším rozsahu sjednána smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – kratší výpovědní dobu než zákonnou naopak sjednat nelze. Ani v případě nesprávného uvedení délky výpovědní doby by tak tato skutečnost nezpůsobovala neplatnost či nicotnost výpovědi – užila by se totiž zákonná či smlouvou sjednaná doba.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, stanoví zákon povinnost zaměstnavatele výpověď předem projednat s ní. Porušení této povinnosti sice obecně neplatnost rozvazovacího projevu vůle nezakládá, je-li však zaměstnanec členem orgánu odborové organizace (případně byl-li tímto členem v době do 1 roku zpětně ke dni doručení výpovědi), musí si zaměstnavatel od odborové organizace obstarat

---

<sup>14</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

<sup>15</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

předchozí souhlas. V takovém případě již pouhé projednání nepostačuje a absence souhlasu pak neplatnost výpovědi působí.

V případě některých výpovědních důvodů [§ 52 písm. g) a h) zákoníku práce] má zaměstnavatel možnost dát zaměstnanci výpověď toliko ve stanovených lhůtách, jinak mu toto právo zaniká – blíže k této problematice níže. Rovněž tak není možné úkon směřující k výpovědi učinit (s výjimkami) v době, kdy se na zaměstnance vztahuje ochranná doba.

Forma výpovědi musí být pouze a jedině písemná, jiný projev vůle by byl v tomto smyslu toliko jednáním nicotným, k němuž by nebylo možné přihlížet. Výpověď je rovněž nutné druhému účastníku doručit postupem dle ustanovení § 334 – § 337 zákoníku práce. Nedoručení výpovědi druhé straně má opět za následek nicotnost takového právního jednání, neboť nemůže vyvolávat žádné právní následky. Více k doručování dále.

### **2.2.2 Výpovědní důvody**

V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele výpovědí je jednou z nejpodstatnějších náležitostí uvedení výpovědního důvodu a jeho skutkové vymezení. Kromě toho, že jej zákon vyžaduje s ohledem na platnost výpovědi, může mít uvedený důvod vztah i k dalším nárokům zaměstnance – zejména k právu na odstupné ve smyslu ustanovení § 67 zákoníku práce. Dává-li výpověď zaměstnanec, povinnost uvádět výpovědní důvod nemá – buď se rozhodne neuvést žádný nebo může zvolit důvod jakýkoliv. Naproti tomu zaměstnavatel je vázán důvody vymezenými v ustanovení § 52 zákoníku práce, zároveň nemůže již jednou zvolený důvod dodatečně měnit. Výpovědní důvod musí navíc existovat již v době, kdy je výpověď zaměstnavatelem dávana.

Jednotlivé důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele se dají rozdělit do několika logických skupin. Především se jedná o důvody vázané na organizační změny [sem patří výpověď dle ustanovení § 52 písm. a) – c) zákoníku práce], dále důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance [ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce], důvody v souvislosti s předpoklady zaměstnance vztahujícími se k jím vykonávané práci [ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce] a konečně důvody

spočívající v chování zaměstnance v rozporu s povinnostmi stanovených zákoníkem práce, resp. zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“) – ustanovení § 52 písm. g) a h) zákoníku práce.

### 2.2.2.1 Rušení zaměstnavatele nebo jeho části

Výpověď z důvodu organizačních změn reflektuje potřeby zaměstnavatele na úpravu organizace jeho obchodního závodu nebo podnikatelské činnosti. V důsledku uvedených změn může dojít – a také mnohdy dochází – ke vzniku potřeby snížit stav zaměstnanců. Zákoník práce proto v ustanoveních § 52 písm. a) – c) upravuje způsoby, resp. situace, při kterých zaměstnavatel může skončit pracovní poměr se zaměstnanci, pro něž již nemá další smysluplné ekonomické využití. Výpověď z důvodů dle ustanovení § 52 písm. a) – c) zákoníku práce tak přichází v úvahu tehdy, nemá-li zaměstnavatel nadále možnost přidělovat zaměstnancům práci sjednanou dle pracovní smlouvy, popřípadě tuto možnost sice obecně má, avšak práce některého z nich je pro něj nadále nadbytečná.

Organizační důvod dle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce představuje případ, kdy dochází k rušení zaměstnavatele nebo jeho části. Již bylo uvedeno, že zaměstnavatelem může být fyzická či právnická osoba, nebo rovněž také stát. Pojmem „zrušení zaměstnavatele“ se tak nemá na mysli zánik právní subjektivity ve smyslu smrti u zaměstnavatele – fyzické osoby či zániku právnické osoby s likvidací či bez ní. Toto zrušení je třeba chápat ve smyslu zákoníku práce jako ukončení činnosti, v rámci níž doposud existovala potřeba zaměstnávat fyzické osoby. K tomu dochází zejména tehdy, přestane-li zaměstnavatel provozovat svůj obchodní závod „nebo pokud organizace restrukturalizuje svoji organizační strukturu a v důsledku toho ruší buď jednotlivá střediska, pobočky, útvary či divize v konkrétních regionálních dislokacích“<sup>16</sup>, aniž by došlo k převodu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele. Je přitom zcela nepodstatné, z jakého důvodu k těmto organizačním změnám dochází – zda z rozhodnutí samotného

---

<sup>16</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

zaměstnavatele, rozhodnutí soudu (např. v insolvenčním řízení) či jako důsledek sankce uloženého úředního zákazu k provozování dosavadní činnosti.

Zrušovanou částí zaměstnavatele má zákoník práce na mysli jednak pobočku ve smyslu ustanovení § 503 občanského zákoníku, ale rovněž i jiné organizační jednotky, ať se již bude jednat např. o oddělení nebo jinou složku obchodního zákoníku, „*kteří vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, již se podílejí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Takové složky zaměstnavatele mají vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla jsou uvedeny ve vnitřním organizačním předpisu zaměstnavatele (např. v organizačním řádu) a v jejich čele zpravidla stojí vedoucí zaměstnanec zaměstnavatele.*“<sup>17</sup>

Dojde-li proto ke zrušení zaměstnavatele či výše vymezené části zaměstnavatele a ten následně nemá možnost přidělovat některým zaměstnancům práci dle pracovní smlouvy, aniž by je mohl převést na jinou práci, je oprávněn s těmito zaměstnanci ukončit pracovní poměr výpovědí.

### **2.2.2.2 Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části**

Dalším organizačním důvodem výpovědi je přemístění zaměstnavatele nebo jeho části dle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce. K přemístění dochází tehdy, pokud se zaměstnavatel rozhodne provozovat své podnikání na jiném místě, než kde doposud vykonával svou podnikatelskou činnost, při níž v rámci pracovního poměru využíval závislé práce zaměstnanců. Zaměstnanci tak v důsledku této změny pozbývají jedné ze základních premis pracovního poměru na přidělování práce sjednané v pracovní smlouvě a stávají se pro zaměstnavatele nadbyteční.

O přemístění ve smyslu zákona se nicméně nejedná v případě, má-li již zaměstnanec v pracovní smlouvě od jejího uzavření sjednáno místo výkonu práce tak, že zahrnuje kromě dosavadního působiště zaměstnavatele i pracoviště nové. Rovněž pak podmínka nadbytečnosti není naplněna tehdy, dojde-li dohodou se zaměstnancem ke změně pracovní smlouvy, jejímž důsledkem je změna místa výkonu práce. Za přemístění se konečně nepovažuje ani úprava sídla zaměstnavatele ve veřejném

---

<sup>17</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 5. 2019, sp. zn. 2 Cdo 1053/96

rejstříku, neboť tato skutečnost nevypovídá o místu, kde dochází k faktickému výkonu jeho pracovní činnosti. Obdobně jako u předchozího důvodu výpovědi, i zde platí, že může dojít toliko k přemístění části zaměstnavatele (pobočky, oddělení aj.). V takovém případě se bude případná výpověď týkat pouze zaměstnanců postižených přesunem této části, nikoliv celého závodu.

### 2.2.2.3 Nadbytečnost zaměstnance

Třetím a zároveň nejčastěji užívaným organizačním důvodem výpovědi je nadbytečnost zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. K této nadbytečnosti dochází v důsledku organizační změny přijaté zaměstnavatelem, kvůli které již není další výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele požadován. Zaměstnavatel tak může pružně reagovat na potřeby svého podnikání a regulovat jednak počet zaměstnanců, jednak jejich profesní složení. *V praxi se však mnohdy setkáváme se situací, kdy zaměstnavatel chce propustit zaměstnance, avšak nenalézá v zákoníku práce skutečný důvod, na základě kterého by zaměstnanci mohl dát výpověď. Pak se krátkozrace uchyluje k zastření skutečného důvodu skončení pracovního poměru a využije tento výpovědní důvod. [...] Zaměstnavatel v této situaci riskuje napadení neplatnosti výpovědi u soudu, pakliže řádně neprokáže, že pracovní místo zaměstnance bylo skutečně zrušeno.*<sup>18</sup>

Aby bylo možné výpovědi pro nadbytečnost jako důvodu rozvázání pracovního poměru užít, je třeba ze strany zaměstnavatele splnit několik předpokladů. Prvním z nich je přijetí rozhodnutí o organizační změně, v rámci níž se mění dosud vyvíjená pracovní činnost zaměstnavatele. Příkladem může být změna předmětu podnikání a jeho jednotlivých složek, nákup nového technického vybavení, přijetí opatření za účelem zvýšení efektivity práce, zrušení pracovní pozice, úprava kvalifikačního a profesního složení zaměstnanců apod., jejichž výsledkem je zrušení konkrétního pracovního místa.

Organizační změna nemusí být vždy spojena se snižováním počtu zaměstnanců, ale dokonce může působit i jejich zvýšení – tato situace nastává především v případě změny profesního složení zaměstnanců. I v tomto případě se však dosavadní

---

<sup>18</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

zaměstnanec stává nadbytečným, neboť zaměstnavatel mu s ohledem na transformaci své činnosti již nadále nemůže přidělovat práci dle pracovní smlouvy<sup>19</sup>. Naopak nadbytečným se zaměstnanec nemůže stát jen proto, že zaměstnavatel nebyl spokojen s jeho pracovními výsledky.<sup>20</sup> A právě prokázání nadbytečnosti je tedy dalším předpokladem výpovědi z důvodu organizačních změn podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

V této souvislosti je nutno upozornit, že účinky rozhodnutí o organizační změně musí vždy předcházet vyslovení nadbytečnosti zaměstnance, přičemž mezi rozhodnutím a nadbytečností musí existovat příčinná souvislost. Z toho mimo jiné plyne, že by se nejednalo o příčinnou souvislost tam, kde by měl pracovní poměr skončit dříve, než tyto účinky nastanou.<sup>21</sup> Vedle přijetí rozhodnutí je tak třeba rozlišovat i jeho účinnost.

Rozhodnutí o organizační změně přijímá fyzická osoba – zaměstnavatel osobně, za právnickou osobu tak činí ti, kteří jejím jménem jednají. Případně může za oba tyto druhy zaměstnavatelů právně jednat jejich smluvní zástupce. Formu rozhodnutí o organizační změně zákon nestanoví, lze ji tak učinit jak ústně, tak písemně, nebo i jiným způsobem, pokud jeho prostřednictvím zaměstnavatel nadbytečného zaměstnance se změnou dostatečně určitě seznámí. Stejně tak není z hlediska náležitostí podstatný způsob, jakým je rozhodnutí o organizační změně označeno – postačuje, že je z jeho obsahu patrný cíl, který sleduje.

Samotné rozhodnutí o organizační změně rovněž nemohou stíhat následky neplatnosti, rozporu s dobrými mravy či dokonce nicotnosti, neboť se nejedná o druh právního jednání, jakým je např. výpověď. Je toliko podstatné, zda bylo skutečně vydáno, a to k tomuto úkonu oprávněnou osobou. Okolnost, zda přijatá opatření skutečně vedla ke zvýšení efektivity či nikoliv, nemá rovněž na platnost následné výpovědi vliv. Naopak pokud by ale bylo následně zjištěno, že zaměstnavatel toliko organizační změnou zakrýval jiné záměry, než zvýšení efektivity práce aj., byla by následná výpověď pro nadbytečnost neplatná.

Pakliže se má organizační změna týkat hned několika zaměstnanců, přičemž za nadbytečné jsou považováni jen někteří z nich, je na osobním rozhodnutí zaměstnavatele, se kterými ukončí pracovní poměr výpovědí a se kterými nikoliv.

---

<sup>19</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014

<sup>20</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015

<sup>21</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97

*„Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, platové třídy, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná.“<sup>22</sup> Zaměstnavatel však musí při svém rozhodnutí postupovat v souladu se zásadou zákazu diskriminace – nedopustí-li se diskriminačního jednání (což však musí být v řízení prokázáno, zvláštností je, že se zde užije institutu tzv. sdílení důkazního břemene<sup>23</sup>), nemůže pak ani soud v případném řízení o neplatnosti výpovědi zkoumat, jaká hlediska jej vedla k výběru konkrétních zaměstnanců z množiny všech, na které se uvedená organizační změna vztahovala.*

Není bez zajímavostí, že jednou zrušené pracovní místo může zaměstnavatel později obnovit, a to tehdy, *„kdy se změní vnější skutečnosti (například se zvýší poptávka po práci, bude větší potřeba práce). Důležité tak není, za jak dlouho lze místo obnovit, nýbrž zda nastala objektivní změna situace, která potřebu obnovy místa vyvolala.“<sup>24</sup>*

Posledním požadavkem výpovědi z důvodu organizačních změn je již zmíněná příčinná souvislost mezi rozhodnutím o této změně a nadbytečností zaměstnance. O tuto situaci by se nejednalo v případě, kdy by *„zaměstnanec, označený zaměstnavatelem za nadbytečného, vykonával práce, kterých se rozhodnutí nedotýká, nebo týkaly-li by se organizační změny jiného pracoviště. V příčinné souvislosti s rozhodnutím o organizační změně by nadbytečnost zaměstnance nebyla ani tehdy, bylo-li by účelu organizační změny dosaženo jinak, např. k rozhodnutému snížení stavu zaměstnanců by došlo tím, že ještě před podáním výpovědi by byl pracovní poměr rozvázán s jiným zaměstnancem.“<sup>25</sup>*

---

<sup>22</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015

<sup>23</sup> srov. Výpověď pro nadbytečnost a sdílení důkazního břemene. *epravo.cz* [online]. 2. 11. 2016 [cit. 2017-6-6]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/efocus/vypoved-pro-nadbytecnost-a-sdileni-dukazniho-bremene-103749.html>

<sup>24</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>25</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.



#### **2.2.2.4 Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice**

Dalším důvodem výpovědi jsou zdravotní důvody dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce. Týkají se případů, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice – jedná se tedy o zdravotní problémy získané při výkonu práce.

Aby mohl zaměstnanec vykonávat sjednanou práci, je třeba, aby jeho zdravotní stav výkon této práce umožňoval. Jestliže ale této způsobilosti v důsledku zdravotních důvodů pozbude, resp. je-li důvodné o této způsobilosti pochybovat, musí být zřejmé, zda uvedené ohrožení zdraví nezpůsobuje vyloučení předpokladů stanovených pro danou pracovní pozici. Zaměstnanec je v takovém případě povinen se na příkaz zaměstnavatele podrobit lékařskému zkoumání v rámci pracovnělékařské prohlídky. Stejně je tomu v případech, kdy tak přímo stanoví právní předpis, a to konkrétně zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (dále jen „zákon o specifických zdravotních službách“), či tehdy, pokud zaměstnanec o přezkoumání jeho zdravotního stavu sám požádá.

Uvedené zkoumání je nutno provádět předepsaným způsobem prostřednictvím k tomu příslušných orgánů tak, aby jeho výsledky byly závazné jak pro účastníky pracovněprávního vztahu, tak i pro stát reprezentovaný správními orgány. Děje se tak prostřednictvím lékařských posudků, jež mají oprávnění vydávat poskytovatelé pracovnělékařských služeb, za které je možno považovat jednak lékaře všeobecného praktického lékařství, jednak lékaře specializující se na pracovní lékařství.

Příslušní lékaři hodnotí zdravotní stav zaměstnance v rámci lékařské prohlídky, popřípadě dalších odborných vyšetření, jsou-li pro posouzení třeba. Dále vycházejí ze zaměstnancovy dosavadní zdravotnické dokumentace. Především ale přihlížejí ke konkrétní pracovní činnosti, již zaměstnavatel vykonává, a to ve vztahu k pracovnímu prostředí a podmínkám práce, hodnocení působení různorodých faktorů (hluk, teplota, vibrace aj.) na zátěž organismu apod. Tato tzv. pracovní rizika vymezuje

zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

Zpracovaný zdravotní posudek musí poskytovatel pracovnělékařských služeb předat jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli, přičemž za předaný se považuje i takový posudek, jehož převzetí k tomu oprávnění osoba odmítla. Právní účinky posudku nastávají rozdílně dle toho, co bylo předmětem jeho zkoumání. V případě posudku se závěrem o zdravotní nezpůsobilosti, dlouhodobém pozbytí zdravotní způsobilosti posuzované osoby nebo zdravotní způsobilosti s podmínkou nastávají dnem jeho prokazatelného předání, přičemž platí, že podaný návrh na přezkoumání nemá odkladný účinek. Byla-li předmětem zkoumání zdravotní způsobilost posuzované osoby nebo její zdravotní stav, nastávají právní účinky nejdříve dnem, kdy uplyne lhůta pro podání návrhu na jeho přezkoumání správním orgánem, přičemž návrh na přezkoumání odkladný účinek má. Naopak účinnosti pozbývá zdravotní posudek uplynutím doby, na kterou byl vydán nebo dnem, kdy měla být provedena nová lékařská prohlídka zaměstnance.

Posudek musí krom osobních údajů zaměstnance a identifikačních údajů o poskytovateli pracovnělékařských služeb obsahovat též účel, k němuž bylo jeho zpracování žádáno, a především pak posudkový závěr o zdravotním stavu zaměstnance. V případě zjištění onemocnění je třeba též uvést datum, kdy došlo k jeho rozpoznání, včetně závažnosti tohoto onemocnění. V posudku též nesmí chybět poučení o možnosti jeho přezkoumání příslušným správním orgánem.

Do 10 pracovních dní od předání lékařského posudku má oprávněná osoba možnost podat návrh na jeho přezkoumání. Přezkum provádí primárně sám poskytovatel pracovnělékařských služeb, jenž v případě, že zjistí oprávněnost návrhu, posudek zruší a vydá nový. Nevyhoví-li návrhu, postoupí spis zaměstnanci, včetně svého stanoviska, k posouzení příslušnému krajskému úřadu, jakožto oprávněnému správnímu orgánu. Ten následně posoudí, zda bylo ze strany poskytovatele postupováno v souladu se zákonem, zda byl dostatečně zjištěn zdravotní stav zaměstnance, a zda závěr posudku tomuto zjištěnému stavu odpovídá. Výsledkem přezkumu je buď zrušení posudku a jeho vrácení k dalšímu posouzení nebo zamítnutí přezkoumání pro nedůvodnost.

Zjištěný zdravotní stav zaměstnance sám o sobě pracovní nezpůsobilost, jež je předpokladem výpovědi dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, nezpůsobuje. „*Lékařský posudek vydaný podle § 43 odst. 3 zákona č. 373/2011 Sb., je způsobilým předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru jen, jestliže v něm bylo výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti vyjádřeno, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl způsobilost konat dále dosavadní práci dlouhodobě.*“<sup>26</sup> Rozhodným zdravotním stavem pro posouzení platnosti výpovědi je den, kdy zaměstnanec výpověď obdržel, k následným změnám proto není možno přihlížet.

Posudek o zdravotní způsobilosti tudíž nelze považovat za autoritativní správní rozhodnutí, ze kterého by plynula povinnost zaměstnavatele k ukončení pracovního vztahu nemocného zaměstnance – jedná se toliko o určitou, dostatečně kvalifikovanou formu informace, jež právo na výpověď může založit. Podle judikatury Nejvyššího soudu České republiky<sup>27</sup> se jedná toliko o nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci. Proto i v opačném případě, že by zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď ze zdravotních důvodů, aniž by disponoval informací o jeho zdravotním stavu, by takováto skutečnost sama o sobě neplatnost jeho právního jednání nezakládala. Pakliže by totiž zaměstnanec napadnul takovouto výpověď u soudu a v řízení by jeho neuspokojivý zdravotní stav byl prostřednictvím dokazování dodatečně zjištěn, byla by předchozí výpověď považována za platnou.

Jak již bylo zmíněno, výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce je vázán na ztrátu způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice. Jestliže tedy posudkový lékař dospěje k závěru, že některá z těchto okolností nastala, může mít tato skutečnost za následek výpověď, je-li zaměstnanec v jejím důsledku nadále neschopen dosavadní práci vykonávat.

Pojem pracovní úraz vymezuje ustanovení § 271k zákoníku práce jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a rovněž jako úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění

<sup>26</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

<sup>27</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

pracovních úkolů. Definici nemoci z povolání pak nalezneme v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, jako: „*nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.*“

Vymezení dalšího pojmu – ohrožení nemocí – již můžeme opětovně nalézt v zákoníku práce, konkrétně ustanovení § 347 odst. 1, které jej definuje jako: „*takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.*“ V této souvislosti je třeba doplnit, že v případě nemocí z povolání nebo ohrožení těmito nemocemi mohou lékařské posudky vydávat tolíko k tomu Ministerstvem zdravotnictví České republiky zmocnění poskytovatelé pracovnělékařských služeb.

Konečně obsah pojmu nejvyšší přípustná expozice stanoví na konkrétních pracovištích krajská hygienická stanice, a to u takových zaměstnanců, kteří jsou při výkonu své práce vystaveni určitým nepříznivým vlivům. Jakmile zaměstnanec odpracuje stanovený počet směn, nesmí nadále vykonávat danou práci nadále a musí být převeden na jiné pracoviště. Není-li však z hlediska zaměstnavatele převedení na jinou práci možné, má právo se zaměstnavatelem pracovní poměr ukončit.

#### **2.2.2.5 Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci**

Druhým „zdravotním“ důvodem výpovědi, a to dle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, je dlouhodobá ztráta způsobilosti zaměstnance konat podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, práci pro zdravotní stav nezpůsobený pracovním úrazem, nemocí z povolání či jejím ohrožením – tedy pro jiné zdravotní problémy, jež s výkonem práce nesouvisejí, ale přesto znemožňují její další výkon.

Ztrátu způsobilosti dále konat práci musí opětovně stanovit lékařský posudek, „i když se zde často v praxi setkáváme i s jinými posudkovými závěry, například, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý práci vykonávat, přičemž ohledně dlouhodobosti ztráty způsobilosti se poskytovatel pracovnělékařských služeb odmítá v posudku závazně vyjádřit.“<sup>28</sup>

Definici dlouhodobosti ztráty způsobilosti zákoník práce neobsahuje, lze ji však dovodit např. ze zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, či zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, dle nichž se jedná o takový stav, jenž dle poznatků lékařské vědy trvá déle než rok. Naopak není aplikace uvedeného výpovědního důvodu obecně vázána na přiznání invalidního důchodu, stejně tak nezakládá právo na výpověď ani přiznání starobního důchodu. Pro skončení pracovního poměru je toliko nutné, aby zaměstnanec nemohl svou dosavadní pracovní činnost dále vykonávat v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

V ostatních otázkách výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce lze odkázat na výpověď ze zdravotních důvodů pro ztrátu způsobilosti s ohledem na pracovní úraz či nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

#### **2.2.2.6 Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce**

Další důvod výpovědi dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce spočívá v pozbytí předpokladů či požadavků ze strany zaměstnance stanovených pro výkon práce v rámci pracovní smlouvy, a to bez toho, že by v jejich plnění bránily okolnosti na straně zaměstnavatele.

Předpoklady pro výkon práce stanoví buď přímo zákon, popřípadě jiné právní předpisy. Mohou spočívat např. v dosažení určitého stupně vzdělání či kvalifikace, složení odborné zkoušky, prokázání konkrétních dovedností a znalostí apod. Za vyloučeného ze splnění předpokladů je nutné považovat rovněž zaměstnance, kterému byl soudem či správním orgánem uložen k jím vykonávané práci zákaz činnosti.

---

<sup>28</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

*„Požadavky určuje přímo zaměstnavatel a měly by být pro danou práci přiměřené. Rovněž by požadavky měly být dány při vzniku pracovního poměru, je však možné mít ze strany zaměstnavatele požadavky nové. Při novém pracovním požadavku by měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci přiměřenou lhůtu k získání tohoto požadavku.“*<sup>29</sup> Pokud zákon či jiný právní předpis umožňují zaměstnavateli, aby si zvolil, zda stanovené předpoklady bude vyžadovat či nikoliv, není se zaměstnancem v takovém případě možné skončit pracovní poměr tehdy, pokud se zaměstnavatel pro jejich obligatorní uplatnění při vzniku pracovního poměru nerozhodl. Obdobně nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, jestliže zaměstnanec tyto předpoklady nesplňuje jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.<sup>30</sup>

Druhým souvisejícím pojmem „požadavky pro výkon práce“ se rozumí nikoliv požadavky stanovené zákonem pro výkon práce, ale konkrétní požadavky zaměstnavatele v rámci výkonu práce pro jednotlivé zaměstnance. Ty nelze ukládat zcela bez omezení – je nutné, aby se jednalo o splnitelné nároky, které lze spravedlivě u daného druhu práce očekávat. Jako příklad lze uvést např. nárok na zdržení se určitého druhu chování jak v zaměstnání, tak mimo práci, dále požadavky na oblékání v pracovní době – tzv. „dress code“ – , rovněž vhodné vystupování ve vztahu k zákazníkům či obchodním partnerům zaměstnavatele, organizační schopnosti zaměstnance apod.

Požadavky pro řádný výkon práce mohou též spočívat v uspokojivých pracovních výsledcích. Vykonává-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele svou práci neuspokojivým způsobem (nepodává dostatečný výkon, odvádí méně kvalitní práci atd.), má zaměstnavatel právo jej k nápravě těchto nedostatků písemně vyzvat, a to prostřednictvím výzvy. Tento tzv. „vytýkáci dopis“, musí být zaměstnanci doručen do vlastních rukou, přičemž zaměstnavatel v něm určí lhůtu, v níž má k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků dojít. Zároveň je povinen zaměstnance upozornit na možnost výpovědi pro případ, že uvedené podmínky nesplní.

---

<sup>29</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

<sup>30</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015

V případě, že od písemné výzvy uplyne ne více jak 12 měsíců, a zaměstnanec i nadále po uplynutí stanovené lhůty vykazuje neuspokojivé pracovní výsledky, resp. nepracuje v souladu s požadavky zaměstnavatele na řádný výkon pracovní činnosti, nemusí mu již zaměstnavatel dávat novou výzvu k jejich odstranění<sup>31</sup>, nýbrž má právo s ním rozvázat pracovní poměr dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.

#### **2.2.2.7 Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru**

I další důvod skončení pracovního poměru zahrnuje dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce situace, kdy zaměstnanec poruší některou ze stanovených povinností. Tentokrát se však jedná o povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a dále z důvodů, pro které by s ním zaměstnavatel mohl rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením dle ustanovení § 55 zákoníku práce.

Zaměstnavatel tedy může dát zaměstnanci výpověď z těchto důvodů:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem,
- c) porušil-li tuto povinnost závažným způsobem nebo
- d) porušoval-li pracovní povinnost soustavně méně závažným způsobem, a to za předpokladu, že byl v souvislosti s porušením této povinnosti v době posledních 6 měsíců na možnost výpovědi písemně upozorněn.

Pravomocné odsouzení za trestný čin a porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem bude rozebráno podrobněji v kapitole týkající se okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Pojdme se proto podívat na zbývající důvody.

Povinnosti zaměstnanců v rámci pracovního poměru upravují zejména ustanovení § 301 – § 304 zákoníku práce (více k nim opět v kapitole o okamžitém

---

<sup>31</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008

zrušení pracovního poměru), a dále další právní předpisy. Aby porušení určité povinnosti založilo oprávnění zaměstnavatele k výpovědi dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, musí se tato povinnost týkat pracovního poměru zaměstnance, nikoliv jednání mimo něj. „*V praxi se může jednat o pozdní příchody, nedodržování pracovní doby, práci pod vlivem alkoholických nápojů, poškození věcí zaměstnavatele nebo třetích osob, neposlechnutí pokynu zaměstnavatele atd.*“<sup>32</sup> Na druhou stranu je nerozhodné, zda k porušení uvedené povinnosti došlo v rámci pracovní doby či po jejím skončení, pokud se bude vztahovat k zaměstnancem vykonávané práci.

„*V případě výpovědi pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je relevantní rovněž otázka zavinění. Podle judikatury Nejvyššího soudu tak je nutné se zabývat i deliktní způsobilostí, sestávající ze schopnosti určovací a schopnosti rozpoznávací.*“<sup>33</sup> Zavinění se vyžaduje buď ve formě úmyslu anebo nedbalosti. Pokud není protiprávní jednání zaměstnance zaviněním kryto, nelze s ním pracovní poměr skončit dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, je nicméně možné užít jiných výpovědních důvodů.

Jak již bylo naznačeno, zákoník práce rozlišuje trojí intenzitu porušení pracovních povinností – „*jedná se o méně závažné porušení pracovních povinností, závažné porušení pracovních povinností a porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. V případě nejnižší intenzity je třeba k platnosti výpovědi, aby k méně závažnému porušení docházelo soustavně, v ostatních případech postačí pouze, pokud se tak stane jednou. Judikatura vyložila, že pojem ‚soustavně‘ znamená, že k méně závažnému porušení pracovních povinností musí dojít alespoň třikrát, přičemž se vždy může jednat o odchylné protiprávní jednání.*“<sup>34</sup> Nezbytným prvkem obsahu výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce je konkrétní vymezení těchto případů porušení povinností.<sup>35</sup>

I pokud ale zaměstnanec opakovaně poruší své povinnosti, neznamená to automaticky splnění podmínek výpovědi, pakliže mezi jednotlivými porušeními

---

<sup>32</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>33</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.

<sup>34</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

<sup>35</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3092/2015



uplynula již značná doba, přičemž se současně jedná toliko o výjimečné případy. Míru intenzity bude vždy nutno posuzovat zcela individuálně s ohledem na osobu zaměstnance, druh jím vykonávané práce, dobu a okolnosti, za nichž k porušení povinnosti došlo, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu porušení povinnosti, důsledkům, které tímto pro zaměstnavatele vznikly apod. Tak např. požití alkoholu v pracovní době bude jistě mnohem závažnější v případě kapitána letadla, než např. u dělníka provádějícího zemní práce, nadto je třeba dále zohlednit, zda k jeho požití došlo v takové míře, že mělo vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.<sup>36</sup> Zaměstnavateli sice nebrání v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu stanovit důvody, jež bude považovat za to či ono porušení pracovních předpisů, toto hodnocení je však zcela nezávazné a soud by k němu v případném sporu nepřihlížel.

V případě soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru je podmínkou výpovědi ze strany zaměstnavatele písemné upozornění na možnost výpovědi. Obdobně jako u výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce i zde platí, že předmětná výtka musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou, na rozdíl od tohoto důvodu zde však platí jiná lhůta. Mezi prvotním předáním písemného upozornění zaměstnanci a opakovanými, resp. soustavně méně závažnými porušováními pracovních povinností nesmí uplynout více jak 6 měsíců. Pokud však již zaměstnavatel zaměstnanci vytkne určité méně závažné porušení pracovní povinnosti a zaměstnanec se přesto do uvedené lhůty dopustí dalšího méně závažného porušení, vzniká zaměstnavateli právo ukončit s ním pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

Ve vztahu k uvedenému výpovědnímu důvodu je ze strany zaměstnavatele třeba naplnit ještě další podmínku. Dle ustanovení § 58 zákoníku práce totiž platí, že výpověď pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, lze dát pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl (s odlišnostmi dle odstavce 1 a 2, jež budou přiblíženy v kapitole o okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele). Prvně jmenovaná – subjektivní –

---

<sup>36</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015

lhůta přitom „nezačíná běžet až ode dne, kdy zaměstnavatel důvod okamžitého zrušení pracovního poměru zjistil, ale již ode dne, kdy získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.“<sup>37</sup> Pro objektivní lhůtu pak platí, že neskončí dříve než po uplynutí 1 roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti.<sup>38</sup>

#### **2.2.2.8 Porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění**

Posledním důvodem výpovědi dle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce je výpověď z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce ve smyslu zákona o nemocenském pojištění. Zajímavostí je, že na rozdíl od předchozího výpovědního důvodu se nejedná o porušení pracovních povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, ale o porušení jiných povinností.

Daný výpovědní důvod je vázán na ustanovení § 301a zákoníku práce, jež stanoví, že: „Zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů [...] trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.“ Z citovaného znění vyplývají pro dočasně práce neschopného zaměstnance ve smyslu ustanovení § 192 zákoníku práce dvě povinnosti:

- a) zdržovat se v době své pracovní neschopnosti v místě svého pobytu, jež označil ošetřujícím lékařem (není však porušením této povinnosti, pokud toto místo neoznačil údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavateli umožnil kontrolu, zda tuto povinnost dodržuje – např. zvonkem<sup>39</sup>),
- b) dodržovat stanovený režim vycházek povolených ošetřujícím lékařem.

V případě, že zaměstnanec některou ze shora uvedených povinností zaviněně poruší, a zároveň půjde-li o porušení „zvlášť hrubým způsobem“, jedná se o důvod výpovědi dle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce. Ani v tomto případě v zákoně nenalezneme definici, jaké jednání zaměstnance lze označit dosažením míry „zvlášť

<sup>37</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdo 725/96

<sup>38</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015

<sup>39</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014

hrubého“ – bude tedy opět záležet na posouzení konkrétních okolností, za nichž k porušení došlo.

I zde je možnost výpovědi pro zaměstnavatele časově omezena – dle ustanovení § 57 smí zaměstnavatel zaměstnanci dát jen ve lhůtě do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl. „*Výpověď z pracovního poměru musí být před uplynutím [uvedené] lhůty nejen učiněna, ale také zaměstnanci (řádně) doručena, jinak právo zaměstnavatele podat zaměstnanci výpověď z pracovního poměru zanikne.*“<sup>40</sup> Zahájí-li nicméně v průběhu této lhůty jiný orgán šetření jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, je zaměstnavatel oprávněn mu dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se dověděl o výsledku tohoto šetření.

### 2.2.3 Zákaz výpovědi

V minulé podkapitole jsme si rozebrali jednotlivé důvody výpovědi. Užití těchto důvodů ze strany zaměstnavatele však není neomezené, a to ani tehdy, dojde-li k naplnění zákonných požadavků. „*Zákoník práce totiž poskytuje některým kategoriím zaměstnanců zvýšenou míru ochrany před rozvázáním pracovního poměru. Jedná se o zaměstnance, u nichž nastala právní událost, která jim dočasně znemožnila možnost hledání nového zaměstnání. [...] Tyto právní události jsou právem uznávány jako důvodné k zajištění zvláštní ochrany pracovního poměru zaměstnance, a to prostřednictvím institutu ochranné doby.*“<sup>41</sup>

Ochranná doba se pojí s následujícími důvody: 1. dočasná pracovní neschopnost, 2. ústavní ošetřování a lázeňské léčení, 3. vojenské cvičení nebo služba v operačním nasazení, 4. výkon veřejné funkce, 5. těhotenství a mateřská dovolená, 6. rodičovská dovolená a 7. nezpůsobilost konat noční práci.

Dočasnou pracovní neschopnost definuje zákon o nemocenském pojištění v ustanovení § 55 jako stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné důvody neumožňuje

---

<sup>40</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015

<sup>41</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou, než dosavadní pojištěnou činnost. Za dočasnou pracovní neschopnost se však nepovažuje ošetřování pojištěnce v nočním sanatoriu, v době detoxikace po požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek, s výjimkou případů, kdy pojištěnec požil tyto látky bez vlastního zavinění, a dále při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu pojištěncem.

Dočasná pracovní neschopnost počíná i končí dnem, který ve vztahu k zaměstnanci určil jeho ošetřující lékař, přičemž počátek ochranné doby může lékař stanovit i zpětně. Dobrodiní ochranné doby však zaměstnanec požívá jen tehdy, pokud si dočasnou pracovní neschopnost nezpůsobil sám, zejména jeho úmyslným jednáním nebo v důsledku opilosti nebo užití omamných prostředků.

Ústavním ošetřováním se má na mysli doporučení lékaře k přijetí zaměstnance do jednodenní péče nebo do lůžkové péče. Lázeňské léčení je pak rehabilitační péče poskytovaná v lázeňských zařízeních. Po dobu péče je zaměstnanec považován za dočasně práce neschopného, ochranná doba se však na něj vztahuje již ode dne podání návrhu lékaře na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení, a to až do jejich ukončení, s výjimkou onemocnění zaměstnance tuberkulózou – zde se prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ošetřování.

Dalším druhem ochranné doby je vojenské cvičení či služba v operačním nasazení v případě vojenské služby vykonávané zaměstnancem, jenž je vojákem v záloze. Vojenská činná služba se koná mimo stav ohrožení státu nebo válečný stav a slouží buď jako vojenská příprava nebo ji lze užít v rámci výjimečných situací např. při živelných pohromách. Zaměstnanec je ke cvičení povoláván rozkazem, služba počíná dnem jeho nástupem u příslušného vojenského útvaru a končí dnem, kdy byl ze cvičení propuštěn. Ochranná doba však běží již ode dne doručení povolávacího rozkazu zaměstnanci a končí uplynutím 2 týdnů od jeho propuštění z cvičení.

Zaměstnanec je taktéž chráněn tehdy, pokud vykonává některou z veřejných funkcí, např. funkci poslance, senátora či člena zastupitelstva obce nebo kraje. *„Specifická ochrana platí podle zvláštních právních předpisů pro poslance Poslanecké sněmovny a senátory Senátu Parlamentu. Jejich zaměstnavatel totiž s nimi může po dobu výkonu funkce a ještě dvanácti měsíců po zániku mandátu proti jejich vůli*

*rozvázat pracovní nebo obdobný poměr jen se souhlasem předsedy komory Parlamentu (srov. ustanovení § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu). Jinak je skončení pracovního poměru neplatné.*<sup>42</sup>

V případě zastupitelů navíc rozlišujeme uvolněného a neuvolněného člena zastupitelstva, kdy v případě prvního jmenovaného dochází plně k výkonu veřejné funkce, zatímco v případě druhého zaměstnanec vykonává veřejnou funkci vedle svého dosavadního zaměstnání. Ochranná doba těchto zaměstnanců plyne po dobu uvolnění k výkonu veřejné funkce.

Ochranná doba se vztahuje i na těhotnou zaměstnankyni, a to dokonce i za situace, kdy v době podání výpovědi sama o těhotenství nevěděla (rozhodující je objektivní stav), a taktéž na zaměstnankyni na mateřské dovolené. Ta dle ustanovení § 195 a následujících zákoníku práce náleží ženě po dobu 28 týdnů, v případě narození současně 2 a více dětí v rozsahu 37 týdnů a narodilo-li se dítě mrtvé, pak po dobu 14 týdnů. Převzala-li zaměstnankyně dítě do náhradní rodičovské péče, náleží mateřská dovolená po dobu 22 týdnů, v případě více dětí pak 31 týdnů, nejdéle však do 1 roku věku dítěte. Mateřská dovolená se však zaměstnankyni přerušuje tehdy, odevzdala-li dítě do kojeneckého ústavu nebo o dítě nepečuje, protože bylo svěřeno do rodinné či ústavní péče. Ochranná doba trvá po celou dobu čerpání mateřské dovolené.

Obdobně plyne ochranná doba dle ustanovení § 196 a následujících zákoníku práce i rodičům dítěte v rámci rodičovské dovolené. Ta náleží zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené, zaměstnanci však již od narození dítěte, a to v délce, o jakou požádají, nejdéle ale do 3 roků věku dítěte. Totéž platí i při převzetí dítěte do náhradní rodičovské péče.

Posledním důvodem ochranné doby je nezpůsobilost zaměstnance konat noční práci. Za noční práci zákon považuje takovou, v rámci níž zaměstnanec pracuje minimálně 3 hodiny ze své směny během 24 hodin po sobě jdoucích mezi 22. a 6. hodinou, a to v průměru alespoň jednou týdně během stanoveného vyrovnávacího období. Zaměstnavatel má vůči zaměstnancům pracujícím v noci řadu povinností, mezi něž patří minimálně jednou ročně nechat tyto zaměstnance vyšetřit poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Jestliže pracovní lékař shledá zaměstnance

---

<sup>42</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

dočasně nezpůsobilým pro noční práci, je zaměstnavatel povinen mu ji nadále nepřidělovat. Současně však takovému zaměstnanci nemůže z důvodu uvedené nezpůsobilosti dát výpověď z pracovního poměru ze zdravotních důvodů.

Za účelem posouzení, kdy se zákaz výpovědi v důsledku ochranné doby uplatní, je rozhodné, ve které době byla výpověď zaměstnanci doručena. V případě, že by se totiž na něj již ochranná doba vztahovala, byla by taková výpověď neplatná. Zároveň však dle ustálené judikatury<sup>43</sup> zákaz výpovědi působí i tehdy, kdy zaměstnanec o rozhodné skutečnosti, zaměstnavatele neinformoval či i v případě, kdy se o ní sám dozvěděl později (jako např. v případě již uvedeného těhotenství zaměstnankyně). Pokud na druhou stranu ochranná doba nastane až po doručení výpovědi, nemá tato skutečnost na její platnost vliv – může však znamenat prodloužení nebo stavení výpovědní doby. Tak je tomu nicméně pouze za situace, že by poslední den výpovědní doby uplynul v době, kdy se zaměstnanec v ochranné době stále nalézá. Naopak skončila-li ochranná doba dříve, než uplynula výpovědní doba, k jejímu prodloužení nebo stavení nedojde.

Příkladem prodloužení může být např. výpověď daná zaměstnankyní, jež má nastoupit na mateřskou dovolenou, či zaměstnanci před nástupcem na rodičovskou dovolenou v případě, že je u nich dán výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce a poslední den výpovědní doby by měl uplynout až v době trvání mateřské dovolené zaměstnankyně či rodičovské dovolené zaměstnance v té její části, jež svým rozsahem odpovídá mateřské dovolené. Za této situace by došlo k prodloužení výpovědní doby do dne, kdy mateřská dovolená u zaměstnankyně či rodičovská dovolená u zaměstnance v té části, jež odpovídá mateřské dovolené, skončí.

V ostatních případech, kdy se na zaměstnance vztahuje ochranná doba a výpovědní doba by měla uplynout v průběhu jejího trvání, se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává, což znamená, že skončí až teprve uplynutím její zbývající části po skončení ochranné doby. Jestliže byl proto např. zaměstnanec dne 25. 4. uznán dočasně pracovně neschopným a výpovědní doba měla uplynout dne 30. 4. (celkem 5 dní), přičemž do práce se z pracovní neschopnosti navrátí až dne 2. 5., dojde k uplynutí zbývající části výpovědní doby, a tedy i skončení pracovního poměru dne 7. 5. Z úpravy stavení výpovědní doby je nicméně ustanovením § 53 odst. 2

---

<sup>43</sup> srov. rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66

zákoníku práce dána výjimka v případě, kdy zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na takovémto prodloužení pracovního poměru netrvá.

Shora uvedené důvody ochranné doby, v níž nelze dát zaměstnanci výpověď, taktéž neplatí bezvýjimečně – v ustanovení § 54 zákoníku práce proto nalezneme určité výjimky, podle kterých je možné pracovní poměr rozvázat i se zaměstnancem v ochranné době. Tyto výjimky se nicméně dotýkají toliko výpovědních důvodů dle ustanovení § 52 písm. a), b), g) a h) – v ostatních případech jsou zaměstnanci chráněni tak, jak bylo uvedeno.

Je-li důvodem výpovědi rušení zaměstnavatele nebo jeho části podle ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce, ochranná doba zaměstnanců nemá na skončení pracovního poměru vliv. Je tomu z čistě praktického důvodu – pokud zaměstnavatel již nadále nehodlá vyvíjet žádnou činnost, k níž by využíval práci svých zaměstnanců, je nerozhodné, že někteří z nich požívají výhod ochranné doby, neboť zaměstnavatel nemá možnost přidělovat jim práci dle pracovní smlouvy. Za této situace totiž pro něj další trvání pracovních poměrů pozbývá smyslu.

Přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část mimo místo nebo místa výkonu práce ujednaná v pracovní smlouvě do místa (míst), kde nemá nadále možnost zaměstnancům přidělovat práci podle pracovní smlouvy, jedná se, jak již bylo řečeno, o výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce. V takovém případě nicméně i přes ochrannou dobu některých zaměstnanců obecně zákaz výpovědi neplatí, s výjimkou těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, jež čerpá mateřskou dovolenou, a zaměstnance, jenž čerpá rodičovskou dovolenou po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Jestliže zaměstnavatel dává zaměstnanci výpověď z důvodů, pro které by mohl okamžitě zrušit pracovní poměr [ustanovení § 52 písm. g) ve spojení s ustanovením § 55 zákoníku práce], užije se výjimka vyplývající z ochranné doby toliko na zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. V případě, že by výpověď byla dána ještě před nástupem zaměstnankyně/zaměstnance na mateřskou/rodičovskou dovolenou, uplatní se zde již výše zmíněné prodloužení výpovědní doby.

Poslední výjimku ze zákazu výpovědi v ochranné době nalezneme jednak v rámci závažného či soustavně méně závažného porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, jednak u výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, tj. pakliže zaměstnanec poruší režim dočasně práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem. V obou případech se ochrana zaměstnanců vztahuje toliko na těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnankyni či zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou. Za situace, kdy by byla jmenovaným dána výpověď ještě před nástupcem na mateřskou/rodičovskou dovolenou, zde však na rozdíl od předchozí výjimky k prodloužení výpovědní doby nedochází.

## 2.2.4 Účast odborové organizace při výpovědi

V rámci výpovědi (a jak ještě bude uvedeno, i v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele) stanoví zákoník práce zaměstnavateli dle ustanovení § 61 další povinnosti v případě, že u něj působí odborová organizace.

Obecná účast odborové organizace při výpovědi spočívá především v jejím předchozím projednání. V praxi se však jedná toliko o povinnost zaměstnavatele skončení pracovního poměru zaměstnance odborové organizaci oznámit a umožnit jí k tomuto kroku zaujmout určitý postoj. *„Nejedná se přímo o souhlas, resp. spolurozhodování ze strany odborové organizace, nýbrž o oznámení zaměstnavatelem a vyčkání reakce odborové organizace za účelem diskuze o tomto kroku.“*<sup>44</sup>

Zákoník práce nestanoví žádné lhůty, v nichž má k uvedenému projednání ze strany zaměstnavatele i odborové organizace dojít, pouze uvádí požadavek, aby bylo učiněno před podáním výpovědi. Z logiky věci vyplývá, že by odborové organizaci měla být poskytnuta přiměřená lhůta k vyjádření, nicméně její případná následná absence není důvodem neplatnosti výpovědi. Nevyjádří-li se odborová organizace, stejně tak podá-li zamítavé stanovisko k propuštění zaměstnance, nepůsobí tato

---

<sup>44</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.



skutečnost žádné právní následky. K projednání výpovědi je oprávněna ta odborová organizace, jíž je zaměstnanec členem (v případě, že u zaměstnavatele působí více odborových organizací), popřípadě ta, jež má nejvíce členů, není-li zaměstnanec členem žádné z nich.

Zásadnější úlohu, a to ve formě předchozího souhlasu, má odborové organizace v rámci rozhodnutí zaměstnavatele o skončení pracovního poměru se zaměstnancem, který v odborové organizaci působí jako člen jejího orgánu, a to v době jeho funkčního období, resp. ještě v období do 1 roku po skončení tohoto období. Kdo je příslušníkem orgánu odborové organizace, určují vnitřní stanovy odborů – zaměstnavatel při aplikaci zákonného postupu musí ohledně této skutečnosti vyjít ze sdělení organizace. „*U jiných zaměstnanců, byť by byli odborově organizováni nebo byli členy odborového orgánu, ale jiné odborové organizace (která u zaměstnavatele nepůsobí), se tato vyšší forma součinnosti odborových organizací při rozvázání pracovního poměru neuplatní.*“<sup>45</sup> Uvedené rovněž platí i pro členy rad zaměstnanců, evropských rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – ani ti zvýšené ochrany před výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru nepožívají.<sup>46</sup>

V případě, že je zaměstnancova účast v orgánu odborové organizace nepochybná, musí zaměstnavatel před učiněním právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru uvedenou organizaci požádat o její předchozí souhlas – jeho absence by působila neplatnost výpovědi. Pokud organizace s výpovědí nesouhlasí, musí své stanovisko sdělit do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána. Jestliže však v uvedené lhůtě nereaguje, má to stejné právní následky jako by souhlas udělila. Nesouhlas musí být učiněn výslovně, a to formou nevzbuzující pochybnost o stanovisku organizace. Na druhou stranu ani souhlas, ani nesouhlas nemusí být odůvodněn.

Souhlas je platný po dobu 2 měsíců, která počíná běžet od jeho doručení zaměstnavateli, popřípadě ode dne následujícího po marném uplynutí lhůty pro jeho vyslovení. V případě, že zaměstnavatel souhlasu ve stanovené lhůtě za účelem rozvazovacího úkonu neužije, stejně tak jestliže odborová organizace souhlas neudělí, má takováto skutečnost za následek neplatnost výpovědi. Pakliže by však soud v řízení o neplatnosti výpovědi dospěl k závěru, že výpověď byla podána z jinak relevantních důvodů a po zaměstnavateli není možné spravedlivé požadovat, aby zaměstnance nadále

<sup>45</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014

<sup>46</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016

zaměstnával, je třeba na ni i tak pohlížet jako na platnou. Ze strany soudu se ale nemůže jednat „o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, ze kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet.“<sup>47</sup>

V případě jiných rozvazovacích úkonů, než je výpověď a okamžité zrušení pracovního poměru, je zaměstnavatel odborovou organizací povinen toliko se svým záměrem seznámit, a to ve lhůtách, jež si oba účastníci kolektivních pracovněprávních vztahů stanoví ve vzájemné dohodě. Avšak pokud takováto dohoda neexistuje, je případné porušení této povinnosti pro zaměstnavatele zcela bez právních následků.

### 2.2.5 Doručení výpovědi

Obdobně jako jiné písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru, musí být i výpověď ze strany zaměstnavatele či zaměstnance druhému účastníku pracovněprávního vztahu doručena, aby mohla vyvolat zamýšlené právní následky. Úpravu doručování můžeme nalézt v ustanoveních § 334 – § 337 zákoníku práce.

Dává-li výpověď zaměstnavatel, je třeba, aby k jejímu doručení došlo do vlastních rukou zaměstnance. Zákon přitom zná několik forem tohoto doručení: osobně dle ustanovení § 334 zákoníku práce, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací dle ustanovení § 335 zákoníku práce anebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb dle ustanovení § 337 zákoníku práce. Naopak v případě výpovědi ze strany zaměstnance není podmínka doručení do vlastních rukou zaměstnavatele zákonem vyžadována a zaměstnanec ji tedy může odevzdat prakticky jakýmkoliv vhodným způsobem. Stanovený postup je i nicméně zde vyžadován v případě, že k doručení zaměstnanec přistoupí prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Více k tomu níže.

Primárním způsobem doručení výpovědi ze strany zaměstnavatele je její osobní předání zaměstnanci dle ustanovení § 334 zákoníku práce. K uvedenému jednání může dojít buď přímo na pracovišti, dále v bytě zaměstnance, popřípadě kdekoliv jinde, kde zaměstnavatel zaměstnance zastihne. Doručení není vázáno jen na pracovní dobu, ale je

---

<sup>47</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009

možné prakticky kdykoliv. Na druhou stranu ale nelze po zaměstnanci požadovat, aby se k převzetí výpovědi sám dostavil.

Doručování může provést přímo zaměstnavatel, je-li fyzickou osobou, u zaměstnavatele – právnické osoby tak činí ti, kteří za ni v právních vztazích jednají, tzn. zejména člen statutárního orgánu či jím pověření zaměstnanci. Za stát doručuje vedoucí organizační složky nebo zaměstnanci, které k tomuto úkonu pověří. Stejně tak je k doručování možné zmocnit určitou osobu na základě plné moci.

Výpověď je oprávněn převzít (aby bylo možné hovořit o řádném doručení do vlastních rukou) buď zaměstnanec osobně, dále jeho opatrovník v případě, že je zaměstnanec omezen ve svéprávnosti, případně k tomu zaměstnancem zmocněný zástupce. Výpověď se považuje za doručenou i v případě, že zaměstnanec (či některé z dalších oprávněných osob) její převzetí odepře, a to aniž by o tomto následku musel být poučen. Rovněž tak si před převzetím nemůže vyhradit, že výpověď převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem.<sup>48</sup>

Za další způsob doručení výpovědi zaměstnanci lze považovat její zaslání prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací dle ustanovení § 335 zákoníku práce. To je však možné jen tehdy, pokud zaměstnanec zaměstnavateli dobrovolně sdělí adresu své elektronické pošty nebo identifikátor datové schránky a současně vysloví s tímto způsobem doručování svůj písemný souhlas. Pro případ, že by souhlas nebyl učiněn písemně, nemohl by zaměstnavatel uvedeného způsobu doručování užít a případné doručení výpovědi by proto mělo za následek její neplatnost. Zaměstnanec může navíc svůj souhlas kdykoliv odvolat.

Byl-li naopak zaměstnancem vysloven souhlas s elektronickým doručováním, stává se tento způsob primárním, a zaměstnavatel proto nemusí jako výchozího užívat osobní doručování. Je však nutné, aby veškeré písemnosti, tedy včetně výpovědi, podepisoval svým uznávaným elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu vydaném akreditovaným poskytovatelem certifikačních služeb. Zaměstnanec musí navíc přijetí výpovědi potvrdit, a to maximálně do 3 dnů od jejího odeslání elektronickou doručenkou podepsanou jeho elektronickým podpisem. Výpověď by proto nebylo možné považovat za doručenou tehdy, pokud by její přijetí zaměstnanec nepotvrdil, potvrdil jej po lhůtě či by potvrzení elektronicky nepodepsal.

---

<sup>48</sup> srov. usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

Posledním způsobem doručování ze strany zaměstnavatele je její zaslání prostřednictvím provozovatele poštovních služeb dle ustanovení § 336 zákoníku práce. Tohoto způsobu zaměstnavatel využije tehdy, není-li osobní doručení možné a zaměstnanec nevyslovil souhlas s doručováním elektronickým. Zaměstnavatel pak musí výpověď zaměstnanci doručit na poslední jemu známou adresu, a to do vlastních rukou zaměstnance. I zde platí, že kromě zaměstnance mohou písemnost dále převzít osoby, které jej zastupují či byly k zastupování zmocněny. Doručení musí být doloženo potvrzením o dodání písemnosti – dodejkou či doručenkou.

V případě, že není zaměstnanec na místě doručování zastižen, provozovatel poštovních služeb výpověď uloží ve své provozovně nebo u obecního úřadu. Zároveň adresáta vyzve, aby si písemnosti vyzvedl do 10 pracovních dní, a upozorní jej na možné následky nevyzvednutí či jiné neposkytnutí součinnosti (tím je myšleno např. neoznámení nové adresy pro doručování). O uložení zásilky pak zanechá v jeho schránce písemné oznámení s výzvou k vyzvednutí. Není přitom rozhodné, zda se s tímto oznámením zaměstnanec skutečně seznámí či nikoliv.

Jestliže zaměstnanec nebo jím pověřená osoba odmítne výpověď převzít, považuje se za doručenu dnem, kdy k jejímu odmítnutí došlo. Stejně tak pokud si výpověď nevyzvedne ve lhůtě 10 dní od jejího uložení u provozovatele poštovních služeb, považuje se za doručenu posledním dnem tohoto uložení. O tomto následku však musí být poučen. V takovém případě doručovatel vrátí zásilku s výpovědí zaměstnavateli spolu se záznamem o důvodech nepřevzetí.

Co se týče úpravy doručování výpovědi (a dalších písemností) ze strany zaměstnance zaměstnavateli, tu nalezneme v ustanovení § 337 zákoníku práce. Jak již bylo zmíněno, u zaměstnance na rozdíl od zaměstnavatele není vyžadován žádný předepsaný způsob a zaměstnanec tedy může doručovat jakýmkoliv vhodným způsobem. Výpověď lze předat buď osobně přímo zaměstnavateli nebo jeho vedoucím zaměstnancům za předpokladu, že jsou zaměstnanci v poměru nadřízenosti, dále ji zaslat prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, předat písemnosti v místě bydliště zaměstnavatele – fyzické osoby či výpověď odevzdat pověřenému zástupci zaměstnavatele.

Zvláštní úprava se týká pouze situace, kdy se zaměstnanec rozhodne výpověď doručit prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Elektronické

doručení výpovědi zaměstnavateli je totiž možné pouze tehdy, pokud s tímto způsobem zaměstnavatel vyslovil svůj souhlas a sdělil zaměstnanci svoji elektronickou adresu nebo identifikátor datové schránky. Souhlas nemusí být učiněn ani písemně, ani přímo ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci – postačí proto obecné sdělení. Ohledně potvrzení o převzetí výpovědi platí to, co bylo již uvedeno výše, včetně následků nepotvrzení či potvrzení až po stanovené lhůtě.

Výpověď samotná musí být opatřena zaměstnancovým uznávaným elektronickým podpisem a považuje se za doručenou, jakmile se dostala do sféry dispozice zaměstnavatele, aniž by se musel s jejím obsahem seznámit.

## 2.2.6 Výpovědní doba

Již v předchozí části práce bylo uvedeno, že zvláštností skončení pracovního poměru výpovědí je na rozdíl od některých dalších způsobů skutečnost, že pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zanikne až uplynutím stanovené výpovědní doby. Je tomu tak zejména z toho důvodu, aby měl zaměstnavatel v případě výpovědi ze strany zaměstnance možnost *„administrativního ukončení spolupráce se zaměstnancem, předání nezbytných věcí a písemností, dále rovněž výběru vhodného zaměstnance, který předmětnou práci převezme, předání samotné práce a zapracování nového zaměstnance.“*<sup>49</sup> V případě opačném pak výpovědní doba slouží především k tomu, aby měl zaměstnanec příležitost zajistit si uzavření pracovního poměru u nového zaměstnavatele, aniž by se dostal do případných existenčních problémů souvisejících s náhlou absencí zdroje příjmů. S ohledem na tuto skutečnost přiznává zákoník práce zaměstnanci za účelem hledání zaměstnání mimo jiné i právo na půlden pracovního volna v každém týdnu běhu výpovědní doby, za nějž mu navíc náleží i náhrada mzdy či platu v případě, že k výpovědi došlo z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 písm. a) – e) zákona.

Výpovědní dobu lze považovat za následek právního jednání – výpovědi – přímo ze zákona. *„Neuvede-li proto zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní*

---

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právníkové učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

*dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby.*<sup>50</sup>

Dle ustanovení § 51 odst. 1 zákoníku práce činí výpovědní doba obecně nejméně 2 měsíce, přičemž platí, že její délka musí být shodná pro oba účastníky pracovněprávního vztahu. Ujednáním v pracovní smlouvě či jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to i v průběhu trvání pracovního poměru, může být stanovena doba delší, nikoliv však kratší, v případě delšího trvání nicméně ne nepřiměřeně dlouhá. Výpovědní doba počíná svůj běh prvního dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž byla výpověď řádně doručena druhé smluvní straně. Uplynutím posledního dne stanovené doby výpovědní doba a současně i pracovní poměr končí, nestanoví-li pro ni zákon výjimku v podobě dřívějšího či pozdějšího časového ohraničení.

K dřívějšímu skončení výpovědní doby může dojít např. v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu, kdy dochází k převodu činnosti, úkolů nebo části činnosti či úkonů zaměstnavatele na jiného zaměstnavatele. V takovém případě uplyne výpovědní doba dle ustanovení § 51a zákoníku práce na základě výpovědi dané zaměstnancem nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. „*Po podání tohoto typu výpovědi je zaměstnanec i v tomto případě vázán běžnou dvouměsíční výpovědní dobou, ale vzhledem k tomu, že by běh této doby mohl v individuálních případech zasáhnout a překročit den přechodu práv, je touto skutečností vlastně přímo zákonem výpovědní doba zkrácena.*“<sup>51</sup>

Naopak jak bylo řečeno již v kapitole o zákazu výpovědi, později může výpovědní doba skončit tehdy, nachází-li se zaměstnanec v ochranné době, přičemž poslední den výpovědi by měl uplynout ještě za trvání této ochranné, potažmo také v případě, kdy zaměstnankyně před nástupem na mateřskou dovolenou či zaměstnanec před nástupcem na rodičovskou dovolenou obdrží výpověď dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce s ohledem na důvod, pro který by s nimi mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Poslední výjimkou z doby běhu výpovědní doby je pak případ,

<sup>50</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000

<sup>51</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

kdy u zaměstnavatele dochází k hromadnému propouštění – výpovědní doba zde uplyne až po 30 dnech od doručení zprávy o rozhodnutí k propouštění příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec na prodloužení netrvá.

### 2.2.7 Odvolání výpovědi

Již učiněnou výpověď je možné dodatečně odvolat, avšak toliko však tehdy, dojde-li odvolání druhému účastníku nejpozději současně s ní. S později učiněným odvoláním by již musela projevít souhlas druhá strana.

Odvolání je nutné učinit maximálně do uplynutí výpovědní doby, případně do vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně (nebo odvolacího, bylo-li podáno odvolání), je-li mezi účastníky veden spor o neplatnost výpovědi. „*Vyslovila-li druhá strana do uplynutí výpovědní doby, popřípadě do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně nebo odvolacího soudu, souhlas s odvoláním výpovědi, výpověď tím pozbývá všechny své právní účinky od počátku (ex tunc) a v právních vztazích mezi stranami pracovního poměru platí stejný stav, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo.*“<sup>52</sup> Je pouze na rozhodnutí oprávněného účastníka, zda souhlas s odvoláním vysloví či nikoliv. Nedojde-li ale k jeho udělení, pracovní poměr mezi stranami skončí, jako by k odvolání nedošlo, uplynutím stanovené výpovědní doby.

Odvolání výpovědi a souhlas s odvoláním výpovědi musí být obdobně jako výpověď písemné. Na rozdíl od ní však nedodržení formy nemá za následek nicotnost, ale pouze relativní neplatnost. V případě, že je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem veden spor o neplatnost výpovědi, je možné odvolání výpovědi a souhlas s odvoláním výpovědi učinit i ústně do soudního protokolu. O doručování a nicotnosti v případě nedoručení platí to, co již bylo uvedeno v předchozí kapitole.

---

<sup>52</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

## 2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním. Na rozdíl od jiných forem lze nicméně v případě tohoto způsobu skončení pracovního poměru (známého také pod nesprávným označením „výpověď na hodinu“) hovořit o určitém sankčním aspektu. Je pravdou, že rovněž některé důvody výpovědi mají charakter sankčního jednání, na rozdíl od ní se však v případě okamžitého zrušení pracovního poměru o sankci jedná výlučně. Jako takového by proto mělo být okamžité zrušení pracovního poměru užíváno zcela výjimečně, v důsledku čehož stanoví zákoník práce pro jeho aplikaci poměrně přísná pravidla.

Za zásadní odlišnost na rozdíl např. od výpovědi lze považovat zejména absenci jakékoliv doby, po jejímž uplynutí dochází k zániku pracovního poměru, neboť okamžité zrušení je účinné již okamžikem jeho písemného doručení druhé straně. Není tedy možné, aby zaměstnavatel či zaměstnanec stanovil jiný okamžik, v němž má ke skončení pracovního poměru dojít, je možné toliko ovlivnit, kdy k doručení dojde. K odlišnému ustanovení nelze přihlížet.

Vyžadována je písemná forma právního jednání – její nedodržení by mělo za následek jeho nicotnost a nebylo by tedy možno k němu přihlížet. Kromě povinnosti písemné formy je další podstatnou náležitostí uvedení zcela jednoznačně skutkově vymezeného důvodu, pro které je pracovní poměr okamžitě rušen a rovněž vymezení právní kvalifikace tohoto důvodu – uvedená povinnost přitom postihuje jak zaměstnavatele, tak zaměstnance. „*Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje.*“<sup>53</sup> Uvedený důvod navíc nelze dodatečně měnit.

S ohledem na jednostrannou povahu tohoto právního jednání také není možné již jednou učiněný úkon odvolat. „*Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě narovnání*

---

<sup>53</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99



*podle § 1903 a násl. občanského zákoníku uzavřeného v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v němž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.*“<sup>54</sup>

Okamžitému zrušení pracovního poměru nebrání skutečnost, že již bylo učiněno jiné rozvazovací jednání (např. dohoda o rozvázání pracovního poměru nebo výpověď z pracovního poměru), pokud pracovní poměr mezi účastníky dosud nezanikl (např. v důsledku běhu výpovědní doby nebo proto, že si účastníci v dohodě sjednali pozdější okamžik zániku). Pakliže ale již ke skončení pracovního poměru došlo, není možné okamžitě zrušit pracovní poměr, a to ani tehdy, pokud by se následně ukázalo, že pro takovýto postup jsou splněny zákonem předpokládané podmínky a/nebo by tento způsob skončení pracovního poměru byl pro účastníky vhodnější.

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce, za současného splnění individuálních podmínek jejich uplatnění (pro každý z uvedených subjektů zákon upravuje dva důvody okamžitého zrušení). Vedle toho mohl pracovní poměr okamžitě zrušit i zákonný zástupce nezletilého zaměstnance mladšího 16 let – tato forma skončení pracovního poměru zavedená v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku však byla novelizací zákoníku práce zákonem č. 460/2016 Sb., k 28. 2. 2017 opětovně zrušena.

### **2.3.1 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Právo zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem je upraveno v ustanovení § 55 zákoníku práce. Zákon vymezuje dva důvody zrušení, a to pro odsouzení zaměstnance v důsledku úmyslného trestného činu (za podmínek vymezených níže) a dále pro hrubé porušení pracovních povinností. V obou případech se jedná o natolik závažnou poruchu vzájemného právního vztahu, že zaměstnavatel nemůže být nucen k dalšímu setrvání v pracovním poměru, přičemž okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.<sup>55</sup>

<sup>54</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. NS 2 Cdon 1155/96

<sup>55</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015

Rozlišení, kdy (zejména u druhého jmenovaného případu) je vhodnější užít okamžitého zrušení a kdy výpovědi ze stejných důvodů ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, bude záležet především na intenzitě porušení povinností zaměstnance. *„Rozhodující budou většinou konkrétní okolnosti, za nichž k důvodu pro rozvázání pracovního poměru došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání (případně do uplynutí výpovědní doby) v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů.“*<sup>56</sup>

Okamžitým zrušením je možné skončit jakýkoliv druh pracovního poměru, bez ohledu na to, jakým způsobem byl založen. To platí i v případě, že pracovní poměr vznikl u zaměstnance na základě jmenování ve smyslu ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce nebo byla-li mezi účastníky sjednána možnost odvolání zaměstnance z pracovního místa podle ustanovení § 73 odst. 2 zákoníku práce. Pracovní poměr skončí okamžitým zrušením bez toho, že by bylo nutné předem zaměstnance z jeho funkce odvolat. Okamžitým zrušením lze nadto skončit pracovní poměr dokonce i v průběhu běhu zkušební doby, aniž by bylo povinně vyžadováno jeho zrušení podle ustanovení § 66 zákoníku práce.

Prvním ze zákonných důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je odsouzení zaměstnance pro trestný čin. Zákoník práce podmínky jeho naplnění vymezuje v ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce takto: *„byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.“*

Z citované právní úpravy vyplývá, že aby bylo možné uvedeného důvodu ze strany zaměstnavatele použít, musí být zaměstnanec v důsledku svého předchozího protiprávního jednání pravomocně odsouzen (tj. proti rozhodnutí soudu v jeho věci již není možné podat řádný opravný prostředek) a za toto jednání mu musí být uložen nepodmíněný trest odnětí svobody. Se zaměstnancem tudíž nelze okamžitě zrušit

---

<sup>56</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

pracovní poměr toliko pro sdělení obvinění ze spáchání trestného činu, ani v případě, že je proti němu dosud vedeno neskončené trestní řízení. Rovněž pak tento postup není možný při uložení některého z alternativních trestů či sice nepodmíněného trestu odnětí svobody, avšak na dobu kratší než zákonem vyžadovanou.

Ta musí v případě trestného činu, jehož spáchání nesouviselo s plněním pracovních úkolů, činit více než 1 rok, byl-li naopak trestný čin spáchán přímo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, postačí, bude-li uložený nepodmíněný trest odnětí svobody činit alespoň 6 měsíců. V obou případech přitom platí, že trestný čin musí zaměstnanec spáchat úmyslně – „pouhá“ nedbalost pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru nedostačuje.

Druhým z uvedených důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce případ, kdy zaměstnanec svým jednáním: *„...poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.“*

Co je „zvlášť hrubým porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů“, zákon přesně nedefinuje, závěry o tom proto můžeme učinit pouze z četné judikatury našich vrcholných soudů. V kontextu pracovního práva se jedná o nejvyšší stupeň porušení, jehož se zaměstnanec může dopustit (po závažném porušení pracovní povinnosti a méně závažném porušení pracovní povinnosti).

Pracovní povinnosti jsou vymezeny buď přímo zákoníkem práce nebo jinými pracovněprávními předpisy (např. o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), dále vyplývají z vnitřních předpisů zaměstnavatele a rovněž z jím (či jinou pověřenou osobou) udělovaných pokynů, ať již písemných či ústních. Základní povinnosti zaměstnance stanoví zákoník práce v obecných ustanoveních a dále v ustanovení § 301 a § 304. Jsou jimi zejména povinnost konat osobně podle pokynů zaměstnavatele práci vymezenou v pracovní smlouvě a dodržovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru, pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat ostatní právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl zaměstnanec řádně seznámen, řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek

zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím či nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a nevykonávat bez souhlasu zaměstnavatele výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem jeho činnosti.

Další povinnosti jsou dle ustanovení § 303 odst. 2 zákoníku práce stanoveny pro zaměstnance ve veřejném sektoru. Patří sem např. povinnost chovat se tak, aby nebyla snižována důvěra v nestrannost rozhodování, zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu zaměstnání a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám, nepřijímat dary nebo jiné výhody v souvislosti se zaměstnáním (s výjimkami obsaženými v zákoně), zdržet se jednání, jež by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními – zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo prospěch třetí osoby.

Jiné povinnosti vymezuje i ustanovení § 301a zákoníku práce – jedná se o povinnosti v souvislosti s dodržováním stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Tyto však není možné považovat za povinnosti, jež by se vztahovaly k práci vykonávané zaměstnancem, a proto jejich porušení může být toliko důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce, nikoliv důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Zákoník práce nad rámec běžných povinností zaměstnance rovněž určuje povinnosti těm, kteří zastávají vedoucí pozice (ustanovení § 302), další pak plynou z jiných právních předpisů (příkladmo užívá-li zaměstnanec v rámci svého povolání motorové vozidlo, půjde o zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích) aj. V každém případě se ale musí porušení těchto povinností „zvlášť hrubým způsobem“ vztahovat k zaměstnancem vykonávané práci, jen tak dojde k naplnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Pro posouzení, zda dané porušení povinností dosáhlo intenzity „zvlášť hrubého“, bude nutné vždy individuálně hodnotit konkrétní okolnosti, za kterých k jejich porušení došlo. Záležet tak může např. na typu zaměstnancem vykonávané práci, na jeho dosavadní „pracovní morálce“, na postoji, který k porušení zaujal, popřípadě, zda se svým vlastním přičiněním pokusil následkům porušení předejít nebo jejich následek napravit, v jaké výši způsobil zaměstnavateli škodu apod. V případě sporu

o to, zda se již v daném případě jedná o zvlášť hrubé porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, či nikoliv, bude muset rozhodnout až soud.

Dosavadní judikatura ostatně již v několika případech ke konkrétním závěrům o tom, které chování zaměstnance za zvlášť hrubé porušení považovat lze, dospěla. Jednalo se např. o spáchání krádeže zaměstnancem vůči zaměstnavateli, několikadenní neomluvenou absenci, fyzický, ale i intenzivní verbální útok vůči zaměstnavateli apod. „V této souvislosti např. Ústavní soud dovodil, že dává-li zaměstnanec zřetelně najevo, že odmítá vykonávat práci podle pracovní smlouvy, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby čekal, až se zaměstnanec dopustí neomluvené nepřítomnosti na pracovišti ve větším rozsahu. Vyšší intenzita byla shledána rovněž v případě, kdy zaměstnanec úmyslně porušoval povinnost konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele, a kdy své jednání nezměnil ani přes ústní a písemné výtky.“<sup>57</sup>

Možnost okamžitého zrušení ze strany zaměstnavatele je i přes naplnění zákonných podmínek v určitých případech omezena. Týká se to zejména těhotné zaměstnankyně (a to i v případě, že o těhotenství dosud nevěděla), dále zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance nebo zaměstnankyně, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Je ale možné dát těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni či zaměstnanci na rodičovské dovolené (s výjimkou zaměstnance na rodičovské dovolené po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou) výpověď dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel pouze v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu, jež jeho oprávnění zakládá, dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (objektivní lhůta).

Z úpravy stanovení počátku běhu subjektivní lhůty jsou pak zákonem dány dvě výjimky. První platí pro zaměstnance pracujícího v cizině, kde úkon směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru může zaměstnavatel učinit dokonce až do 2 měsíců po jeho návratu (§ 58 odst. 1 zákoníku práce). Druhá se týká jednání zaměstnance, jež je předmětem šetření jiného orgánu – s takovým lze zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření (§ 58 odst. 2 zákoníku práce). Objektivní lhůta 1 rok ale zůstává i u těchto výjimek zachována.

---

<sup>57</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.

Co se týče účasti odborové organizace, pokud u zaměstnavatele působí, platí u okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v zásadě totéž, co již bylo uvedeno u výpovědi. I zde je proto nutné předem rozvázání pracovního poměru projednat s odbory u řadového zaměstnance, popřípadě vyžádat si předchozí souhlas, má-li být okamžitě zrušen se zaměstnancem, jenž je nebo do maximálně 1 roku zpětně byl členem odborové organizace.

Lze uzavřít, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je značně intenzivním zásahem do pracovního poměru, a jako takové je striktně omezeno zákonem taxativně stanovenými podmínkami. Obdobné právo však přináleží také zaměstnanci, byť z důvodů odlišných.

### **2.3.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Úprava zaměstnancova práva okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnavatelem je obsažena v ustanovení § 56 zákoníku práce. To taxativně stanoví dva důvody zrušení, užití jiných než zákonem vymezených je nepřípustné. Prvním z uvedených důvodů je porušení povinnosti zaměstnavatele přidělit zaměstnanci vhodnou práci, resp. jej na ni převést v případě, že je ohroženo jeho zdraví, druhým pak porušení povinnosti platit zaměstnanci řádně a včas odměnu za vykonanou práci.

V obecných náležitostech právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru (formy, nevyžadování součinnosti zaměstnavatele, možnosti jeho užití i přesto, že byl učiněn již jiný způsob skončení pracovního poměru, způsobu doručení apod.) lze odkázat na již uvedené v podkapitole okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Rovněž platí, že kterýkoliv ze stanovených důvodů může být pro účely okamžitého zrušení pracovního poměru užit jen v subjektivní lhůtě 2 měsíců, kdy se zaměstnanec o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vzniknul. V ostatních podmínkách se ale již oba důvody odlišují.

Předpokladem prvního důvodu je skutečnost, že zaměstnanec nemůže podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo podle rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu

přesto neumožnil v době 15 dnů ode dne, kdy zaměstnanec tento posudek předložil, výkon jiné pro něj vhodnější práce [ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

Dle zákonné úpravy může zaměstnanec vykonávat určitou pracovní činnost jen tehdy, pokud mu to umožňuje jeho zdravotní stav. Předpoklady tohoto stavu stanoví buď právní předpis, nebo jsou vyžadovány přímo zaměstnavatelem. Dle ustanovení § 101 – § 103 zákoníku práce má totiž zaměstnavatel mimo jiné povinnost předcházet ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci a nepřipustit, aby vykonávali zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jejich schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Za tímto účelem se např. musí zaměstnanci podrobovat zdravotním prohlídkám dle podmínek stanovených zákonem o specifických zdravotních službách. Pro případ, že poskytovatel pracovnělékařských služeb, případně správní orgán, který jím vydaný lékařský posudek přezkoumává, dospěje na základě posouzení k závěru, že *„zaměstnanec nadále nemůže konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví“*<sup>58</sup>, je zaměstnanec oprávněn od zaměstnavatele požadovat, aby mu umožnil výkon jiné, pro něj vhodné, práce. V souvislosti s tím musí posudek vymezující ohrožení jeho zdraví předložit zaměstnavateli.

Zaměstnavatel má následně lhůtu 15 dní, aby zaměstnanci přidělil takovou práci, v rámci níž k dalším negativním následkům nebude docházet, a zároveň která bude pro zaměstnance vhodná s ohledem na jeho kvalifikaci, sjednaný druh práce, schopnosti atd. – je-li to možné, rovněž i takového druhu, který bude odpovídat vymezení pracovní činnosti zaměstnance dle pracovní smlouvy. Nicméně i v případě, že zaměstnavatel pro zaměstnance vhodnou práci v rámci pracovní smlouvy nemá, může zaměstnance v souladu s ustanovením § 41 odst. 3 zákoníku práce převést na práci jiného druhu, než jaká byla sjednána v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

Pokud však zaměstnavatel svou povinnost převést zaměstnance s ohledem na jeho zdravotní stav ve stanovené lhůtě nesplní, je zaměstnanec oprávněn skončit pracovní poměr jeho okamžitým zrušením dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. *„Okamžité zrušení pracovního poměru nemusí provést zaměstnanec hned po uplynutí doby 15 dnů, protože její uplynutí jen určuje, do jakého termínu musí zaměstnavatel stanovenou právní povinnost naplnit, a kdy je zaměstnanec oprávněn*

---

<sup>58</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011

*okamžité zrušení pracovního poměru uskutečnit.* “<sup>59</sup> Pokud by zaměstnanec tohoto práva nevyužil, pracovní poměr mezi účastníky by sice neskončil, jednalo by se nicméně o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce a zaměstnanec by nemohl stejně tak dosavadní činnost vykonávat. Současně s tím by mu vznikl nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku.

Druhým důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance je marné uplynutí lhůty 15 dní pro výplatu mzdy, platu nebo jejich náhrad, případně částí těchto odměn za práci, ode dne jejich splatnosti.

Smyslem výkonu závislé práce pro zaměstnance je dle ustanovení § 2 zákoníku práce odměna, jež mu má být zaměstnavatelem poskytována v podobě mzdy či platu. „*Za mzdu se považuje peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnanci za práci (základní mzda, pohyblivá část mzdy, prémie, odměny, příplatky). Za plat se považuje peněžité plnění poskytované zaměstnancům za práci (platový tarif, odměny, příplatky), je-li zaměstnavatelem subjekt uvedený taxativně v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce. Za mzdu, resp. plat se nepovažuje plnění, které není poskytování přímo za práci, tj. např. odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost, nelze tak v případě jejich nevyplacení zaměstnavateli dát okamžité zrušení pracovního poměru.*“<sup>60</sup>

Zaměstnavatel má dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce povinnost zaměstnanci platit za vykonanou práci mzdu nebo plat. Jestliže však ale tuto svou povinnost řádně neplní, „*má zaměstnanec možnost pracovní poměr okamžitě ukončit, aniž by musel setrvávat v nejistotě, zda zaměstnavatel bude do budoucna své finanční povinnosti vůči němu plnit.*“<sup>61</sup> Po zaměstnanci totiž v takovém případě nelze požadovat, aby v takovéto situaci nadále práci pro zaměstnavatele vykonával.

Pro naplnění podmínek okamžitého zrušení pracovního poměru musí, jak již bylo uvedeno výše, nastat splatnost mzdy, platu nebo náhrad mzdy či platu, a dále uplynout stanovená lhůta 15 dní. Je ale nutné, aby zaměstnanci právo na výplatu odměny za práci skutečně a nepochybně vzniklo. Okamžitého zrušení pracovního

---

<sup>59</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3.

<sup>60</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd.* Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

<sup>61</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.



poměru by proto nemohlo být ze strany zaměstnance účinně užito v případě, kdy se zaměstnavatelem vede o této odměně, popřípadě její výši, spor, jenž má být řešen jinými prostředky, včetně podání žaloby o její zaplacení k soudu. Důvodem neplacení odměny, případně její části, zaměstnavatelem tedy musí být buď neschopnost zaměstnavatele plnit své závazky (např. v případě úpadku či hrozícího úpadku) nebo případné úmyslné jednání, nikoliv ale situace, kdy je mezi stranami samotný zaměstnancův nárok sporným.

Oprávnění k okamžitému zrušení pracovního poměru vzniká zaměstnanci vždy uplynutím 15 dnů od termínu splatnosti každé jednotlivé odměny za práci. Zaměstnanec má proto možnost tohoto práva využít i v případě, že mu zaměstnavatel nehradí opakovaně po delší dobu. Současně tak ale musí učinit maximálně do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl (lhůta běží opět pro každou jednotlivou platbu zvlášť).

V této souvislosti je nutno zmínit, že splatnost odměny za práci nastává až posledního dne kalendářního měsíce následujícím po měsíci, za nějž právo na výplatu této odměny vzniklo. Zákonem stanovená lhůta 15 dní proto počíná běžet až od prvního dne příštího měsíce, přičemž oprávnění okamžitě zrušit pracovní poměr je poprvé vázána k 16. kalendářnímu dni tohoto měsíce. Případný jiný termín výplaty odměny sjednaný v pracovní smlouvě, vnitřním předpise zaměstnavatele, mzdovém či platovém výměru nebo kolektivní smlouvě pro účel zrušení poměru není relevantním. Pokud tedy např. zaměstnavatel zaměstnanci do 31. března nevyplatí odměnu za práci jím konanou v měsíci únoru, má zaměstnanec poprvé možnost okamžitě zrušit pracovní poměr 16. dubna.

Důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance dle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) lze v souvislosti s výplatou mzdy, platu, jejich částí nebo náhrad užít i pro jiná porušení povinností zaměstnavatele. Příkladem může být poskytnutí těchto odměn bez souhlasu zaměstnance jiné osobě, než kterou k tomuto úkonu zmocnil, či také jejich nepřevedení na zaměstnancův účet vedený u bankovní instituce do 15 dnů od jejich splatnosti.

Zaměstnavatel již nemůže zhojit porušení své povinnosti jen tím, že zaměstnanci dodatečně odměnu za práci či její náhradu vyplatí, byť se tak stane před tím, než zaměstnanec učiní úkon směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru. Došlo-li

totiž již k naplnění zákonných podmínek, má zaměstnanec právo svého oprávnění užít bez ohledu na dodatečné (ale již opožděné) jednání zaměstnavatele. Je nicméně pravdou, že v takovém případě by se z jeho strany mohlo jednat o výkon práv v rozporu s dobrými mravy, jak jej předpokládá ustanovení § 580 odst. 1 občanského zákoníku, k němuž by ve smyslu ustanovení § 588 občanského zákoníku mohl na návrh zaměstnavatele v eventuální žalobě na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru přihlídnout i soud.

Naopak pokud zaměstnavatel zaměstnanci mzdu či plat nevyplatí v důsledku pouhého omylu a toto své pochybení následně napraví, za určitých okolností zaměstnanci právo na zrušení pracovního poměru nenáleží. Tento závěr konstatoval např. Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 10. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3676/2010, v němž dovodil: *„Důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce není dán, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakoukoliv jejich část do patnácti dnů po uplynutí termínu splatnosti jen v důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu.“*

Závěrem (a to se týká obou shora uvedených důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance) lze zmínit, že pokud zaměstnanec pracovní poměr dle ustanovení § 56 zákoníku práce rozváže, vzniká mu právo požadovat od zaměstnavatele náhradu mzdy nebo platu. To ovšem platí jen v tom případě, že zaměstnavatel nepodá následně úspěšnou žalobu na určení neplatnosti tohoto okamžitého zrušení. Na druhou stranu však i neplatně provedený právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru (ať již pro nenaplnění zákonných důvodů nebo pro nedostatek písemné formy apod.) zaměstnancův nárok na náhradu mzdy či platu zakládá, jestliže se vůči němu zaměstnavatel nebrání.

Výše uvedené náhrady je závislá na výši průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval, a také na délce výpovědní doby. Dle ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce totiž zaměstnanci: *„přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.“* Výpovědní doba je standardně dvouměsíční, zákoník práce ji však umožňuje pracovní

smlouvou sjednat i delší (nikoliv ale kratší). Náhrada by proto v takovém případě náležela za tuto delší výpovědní dobu. Pro určení výše náhrady se rovněž přiměřeně užijí ustanovení o odstupném dle ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce, dle kterého se „*pro účely odstupného průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.*“

Náhrada mzdy či platu za okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance se spočte jako násobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance a délky jeho výpovědní doby. Více se tímto tématem budu zabývat v příslušné kapitole o odstupném.

## **2.4 Hromadné propouštění**

Úprava hromadného propouštění obsažená v ustanovení § 62 zákoníku práce byla do českého právního řádu zavedena v souvislosti s harmonizací s právem Evropské unie. To problematiku hromadného propouštění definuje ve směrnici ES 75/129/EEC ve znění směrnice ES 92/56/EEC jako skončení pracovních poměrů prostřednictvím výpovědi ze strany zaměstnavatele z tzv. „organizačních důvodů“, tedy ve vztahu k zákoníku práce jako výpověď dle ustanovení § 52 písm. a) – c), a to v období 30 kalendářních dnů.

Pro splnění podmínek hromadného propouštění musí být pracovní poměr ukončován s určitým počtem zaměstnanců, jejichž množství je určeno dle velikosti zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců činí nejméně 10 zaměstnanců, pro zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců činí nejméně 10 % zaměstnanců a pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců činí nejméně 30 zaměstnanců. Za účelem naplnění zákonem stanoveného množství si zaměstnavatel do celkového předepsaného počtu zaměstnanců může započíst i zaměstnance, s nimiž v rozhodném období rozvázal pracovní poměr dohodou, pokud na základě výpovědi z organizačních důvodů takto skončí pracovní poměr alespoň 5 zaměstnanců.

Hromadné propouštění je nicméně pro zaměstnavatele spojeno i s dalšími povinnostmi, a to zejména ve vztahu k odborové organizaci a radě zaměstnanců, pokud u zaměstnavatele působí, a dále vůči Úřadu práce České republiky:

Před předáním výpovědí jednotlivým zaměstnancům je zaměstnavatel povinen o svém záměru nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a projednat s nimi „*opatření směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele.*“<sup>62</sup> Dále musí též odborovou organizaci a radu zaměstnanců informovat o důvodech, pro něž se k hromadnému propouštění rozhodl přistoupit, o množství a profesním složení zaměstnanců, kterým má být dána výpověď, stejně tak o celkovém množství a profesním složení všech zaměstnanců, které zaměstnává. Dalšími předávanými informacemi jsou doba, v níž se hromadné propouštění uskuteční, způsob výběru zaměstnanců, kteří mají být hromadným propouštěním postiženi, a konečně výše odstupného a případná další práva propuštěných zaměstnanců.

Kromě odborové organizace a rady zaměstnanců je rovněž nutné, aby zaměstnavatel o svém rozhodnutí informoval příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky dle místa své činnosti. Té sdělí zejména důvody přijímaných opatření, celkový počet zaměstnanců u něj zaměstnaných, počet a strukturu zaměstnanců, jichž se má hromadné propouštění týkat, období, v jehož průběhu k propouštění dojde, kritéria pro výběr propouštěných zaměstnanců a informuje ji rovněž o zahájení jednání s odborovou organizací či radou zaměstnanců. Jedno vyhotovení písemné informace pak doručí odborové organizaci nebo radě zaměstnanců.

Smyslem jednání s odborovými organizacemi, radou zaměstnanců, potažmo s individuálními zaměstnanci (vizte níže) je dosáhnout oboustranně přijatelných podmínek, za nichž k hromadnému propouštění dojde. Přesto však i za situace, kdy by na těchto podmínkách nedokázaly zúčastněné osoby nalézt shodu nebo dokonce v situaci, kdy by zaměstnavatel svou povinnost porušil a odborovou organizaci či radu zaměstnanců, popřípadě příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky neinformoval, nezpůsobovalo by takovéto jeho jednání neplatnost učiněných výpovědí.

V případě, že se zaměstnavatel i přes projednání s odbory a dalšími subjekty rozhodne hromadného propouštění realizovat, je povinen doručit krajské pobočce Úřadu práce České republiky písemnou zprávu o svém rozhodnutí a rovněž výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců. Ve zprávě uvede celkový počet

---

<sup>62</sup> srov. ustanovení § 62 odst. 3 zákoníku práce

zaměstnanců, počet a složení zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Zprávu je rovněž povinen doručit odborové organizaci a radě zaměstnanců, které se mají právo k ní vyjádřit a své vyjádření úřadu práce zaslat. Den doručení písemné zprávy musí zaměstnavatel sdělit všem zaměstnancům, kteří budou účastni hromadného propouštění. Povinnost předložit krajské pobočce Úřadu práce České republiky zprávu o hromadném propouštění se nicméně netýká zaměstnavatele, na kterého bylo vydáno rozhodnutí o úpadku, leda by si ji úřad vyžádal.

Zaměstnavatel, u něhož odborová organizace ani rada zaměstnanců nepůsobí, je povinen informovat o hromadném propouštění a projednat shora uvedené podmínky, za nichž bude realizováno, s každým jednotlivým zaměstnancem, kterého se bude hromadné skončení pracovního poměru týkat.

Pracovní poměr u hromadně propouštěných zaměstnanců následně skončí nejdříve uplynutím doby 30 dnů od chvíle, kdy byla zpráva o rozhodnutí o hromadném propouštění doručena krajské pobočce Úřadu práce České republiky. Jedná se tedy o výjimku z běhu výpovědní doby dle ustanovení § 51 odst. 2 zákoníku práce, neboť v případě, že by výpovědní doba měla uplynout dříve, než 30 dní od doručení zprávy Úřadu práce, dochází k jejímu prodloužení. Zaměstnanec má však právo prohlásit zaměstnavateli, že na takovéto prolongaci netrvá. Prodloužení se rovněž netýká těch zaměstnanců, na jejichž zaměstnavatele bylo vydáno rozhodnutí o úpadku.

Závěrem lze podotknout, že dle ustanovení § 64 zákoníku práce se úprava hromadného propouštění vztahuje i na případy, kdy o hromadném propouštění zaměstnanců pro nadbytečnost dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce rozhodl příslušný orgán.

## ***2.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době***

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je dalším jednostranným způsobem skončení pracovního poměru, který zákoník práce upravuje jak ve vztahu k zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Specifikem uvedeného způsobu je jeho omezené užití toliko po dobu běhu řádně sjednané zkušební doby zaměstnance.

Zkušební doba je upravena v ustanovení § 35 zákoníku práce a má se jí na mysli určitý časový úsek od vzniku pracovního poměru, který slouží k lepšímu vzájemnému

poznání zaměstnance a zaměstnavatele. Ze strany zaměstnavatele bude jejím smyslem především ověření, zda nový zaměstnanec zvládá řádně přidělenou práci, ze strany zaměstnance pak ujištění, zda mu charakter práce vyhovuje.

Zkušební dobu je možné písemně sjednat nejpozději v den, který byl smluven jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 3 zákoníku práce), přičemž její maximální délka nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, resp. 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 1 zákoníku práce). Současně však v obou případech platí, že zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Pokud by přesto byla sjednaná zkušební doba delší, nebude mít tento fakt za následek absolutní neplatnost takovéhoho ujednání, neplatné bude toliko v rozsahu překračujícím zákonnou úpravu.

Protože se v daném případě jedná o „dobu“, nikoliv „lhůtu“ (na rozdíl od předchozí právní úpravy), počíná zkušební doba dle ustanovení § 333 zákoníku práce běžet prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Zkušební doba taktéž nemůže být dodatečně prodlužována. Prodlužuje se pouze o dobu trvání celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekonal práci v jejím průběhu, a o dobu celodenní dovolené zaměstnance.

Úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době je obsažena v ustanovení § 66 zákoníku práce. Pracovní poměr je možné zrušit ze strany zaměstnavatele či zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo i bez udání důvodu, souhlas druhé strany se nevyžaduje. Přestože důvod není nutné uvádět, je ze strany zaměstnavatele nutné respektovat právní úpravu týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace zaměstnanců, jinak by se z jeho strany jednalo o neplatné právní jednání.<sup>63</sup>

Zvolená forma zrušení musí být písemná, pod sankcí nicotnosti. Nejedná se tedy ani o absolutní či relativní neplatnost, nýbrž o neexistující právní jednání, jehož právní důsledky nemohou nastat. Z tohoto důvodu se ani neuplatní obecný postup pro vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce – zaměstnavatel či zaměstnanec by proto v takovém případě byli nuceni podat žalobu k soudu podle ustanovení § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanského

---

<sup>63</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008

soudního řádu. Jednalo by se o určovací žalobu, v daném případě na určení, zda pracovní poměr mezi účastníky nadále trvá či nikoliv. V jiných případech, než je nedostatek formy, však lze žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době podat – přitom platí, že povinnost tvrzení a povinnost důkazní má vždy ten z účastníků pracovního poměru, který pracovní poměr ve zkušební době zrušil.<sup>64</sup>

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné provést na základě právního jednání, v němž jedna ze stran projeví svou vůli pracovněprávní vztah ukončit k určitému dni, případně okamžitě. Není-li den rozvázání pracovního poměru v úkonu uveden, platí, že se za něj považuje den, kdy bylo zrušení doručeno druhému z účastníků, případně poslední den zkušební doby.

Písemný projev směřující ke zrušení musí být dle ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce doručen zaměstnanci do vlastních rukou osobně (s výjimkami dle ustanovení § 335 a § 336 zákoníku práce), v případě zaměstnavatele buď jeho osobním předáním ze strany zaměstnance, případně dalšími způsoby stanovenými v ustanovení § 337 zákoníku práce. Úprava doručování zde přitom platí obdobně, jak již byla rozebrána v kapitole o výpovědi. „*Protože zaměstnavatel mnohdy čelí nevůli zaměstnance osobně předávaný dokument převzít, je vhodné mít na doručované písemnosti tzv. doručovací doložku, neboť odmítnutí převzetí písemnosti je aktem doručení. [...], je také výhodou mít při předávání doručení k dispozici dva přítomné svědky, kteří posléze stvrdí doručení právě v doručovací doložce.*“<sup>65</sup>

Zrušovací projev je možné učinit nejdříve v den, jenž následuje po dni, který byl sjednán jako den nástupu do práce, případně stanoven jako den jmenování vedoucího pracovníka, nejpozději pak v poslední den trvání zkušební doby. Jak již bylo uvedeno, zrušení lze učinit buď okamžitě, nebo k jinému dni. V této souvislosti je však nutné upozornit na to, že případný pozdější den musí spadat ještě do běhu zkušební doby, v opačném případě by takovéto prohlášení nebylo platné a ke skončení pracovního poměru by došlo poslední den zkušební doby.<sup>66</sup> Zpětná účinnost uvedeného právního

---

<sup>64</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016

<sup>65</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.

<sup>66</sup> srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94

jednání taktéž není možná, resp. by jeho účinky nastaly opět dnem, kdy bylo doručeno druhé straně.

*„Sjednání zkušební doby nebrání tomu, aby zaměstnavatel i zaměstnanec přistoupili rovněž před jejím uplynutím k rozvázání pracovního poměru jiným pracovněprávním úkonem (dohodou, výpovědí nebo okamžitým zrušením), aniž by využili (museli využít) možnost zrušit pracovní poměr ve zkušební době.“<sup>67</sup>*

Úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době neklade účastníkům pracovněprávních vztahů prakticky žádné překážky, s jedinou výjimkou. Tou je zákaz zaměstnavatele zrušit pracovní poměr zaměstnance v prvních 14 kalendářních dnech trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti, tj. v době, kdy dočasně pracovně neschopný zaměstnanec dostává od zaměstnavatele náhradu mzdy nebo platu. Trvá-li pracovní neschopnost zaměstnance déle, toto omezení se již neužije a zaměstnavatel může se zaměstnancem pracovní poměr zrušit bez omezení. Ostatní překážky v práci na straně zaměstnance této ochrany nepožívají. Naopak zaměstnanec může zrušit pracovní poměr kdykoliv, tedy i v případě, že je práce neschopným.

*„Oproti ostatním jednostranným právním úkonům směřujícím ke skončení pracovního poměru je úprava zrušení ve zkušební době výrazně odlišná. U ostatních jednostranných právních úkonů je zaměstnanec chráněn před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru (je chráněna stabilita pracovního poměru), zatímco právní úprava pracovního poměru ve zkušební době se snaží co nejvíce usnadnit jednostranné rozvázání pracovního poměru tak, jak to odpovídá účelu zkušební doby.“<sup>68</sup>*

## **2.6 Neplatnost rozvázání pracovního poměru**

Výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ať již ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance, případně jimi uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru, mohou za určitých okolností

---

<sup>67</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2010, Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-317-2.

<sup>68</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.



trpět vadami, pro které je stíhá jejich neplatnost. V této podkapitole se proto seznámíme s tím, jaké právní následky může uvedená neplatnost vyvolat.

Neplatnost je především nutné odlišovat od nicotnosti – tu způsobuje např. nedostatek písemné formy rozvazovacího jednání či jeho nikoliv řádné doručení druhému účastníku pracovní smlouvy. V případě soudního sporu musí k nicotnosti přihlídnout soud z úřední povinnosti, aniž by na ni musel účastník výslovně poukázat. Neplatnost na druhou stranu nezpůsobuje každá vada výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru, ale pouze vady závažného charakteru, o nichž bude řeč níže.

Neplatnost rozlišujeme na absolutní, k níž musí soud obdobně jako u nicotnosti přihlídnout z úřední povinnosti (rozvázání pracovního poměru se ve smyslu ustanovení § 588 občanského zákoníku zjevně přičí dobrým mravům anebo odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek), a relativní, jíž musí výslovně namítnout účastník, v opačném se učiněné jednání považuje za platné. Jak absolutní, tak relativní neplatnost musí být nicméně dle ustanovení § 72 zákoníku práce vždy, aby byla schopna založit práva a povinnosti vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru, vyslovena rozhodnutím soudu.

I když soud není vázán tím, o jaký důvod rozvázání pracovního poměru jde, ani tím, jak zaměstnavatel kvalifikoval jednotlivé skutky, jež zejména u výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru považuje za porušení povinnosti, není volnost soudu při posuzování neplatnosti zcela bezbřehá. V tomto smyslu proto soud nemůže totéž porušení povinnosti posoudit z důvodu přísnějšího, než jaký je zaměstnavatelem udáván (např. nemůže jednání zaměstnance překvalifikovat jako závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, jestliže zaměstnavatel dával zaměstnanci výpověď toliko pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci<sup>69</sup>).

---

<sup>69</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

### 2.6.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Dle ustanovení § 69 odst. 1 ve spojení s ustanovením § 72 zákoníku práce platí, že jestliže zaměstnanec považuje jednání směřující k výpovědi, okamžitému zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době dané mu zaměstnavatelem za neplatné, má možnost ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, podat žalobu pro jeho neplatnost u soudu. Tato lhůta je prekluzivní. *Nepodá-li tuto žalobu včas, skončil pracovní poměr, přestože se jednalo o neplatné rozvázání pracovního poměru; tato otázka již nemůže být následně přezkoumávána soudem.*<sup>70</sup> Současně se musí rozhodnout, zda trvá na dalším zaměstnávání a v tomto smyslu musí své stanovisko oznámit zaměstnavateli.

Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, je třeba učinit bez zbytečného odkladu písemně, jinak je absolutně neplatné. Formulace „bez zbytečného odkladu“ nicméně v praxi znamená až do doby, kdy pracovní poměr skončí platně na základě jiné pracovněprávní skutečnosti nebo do rozhodnutí soudu, jenž neplatnost rozvázání pracovního poměru vyslovil v pravomocném rozhodnutí. Stanovisko o dalším zaměstnávání může zaměstnanec i opakovaně měnit – za relevantní pro další nároky lze považovat pouze takové, jež platí poslední den shora uvedené doby.

Poté, co zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámil, že na dalším zaměstnávání trvá, má zaměstnavatel možnost zvážit, zda zaměstnanci nadále umožní vykonávat jeho dosavadní pracovní činnost či nikoliv. Pokud se rozhodne zaměstnanci práci přidělovat, musí jej vyzvat k nástupu do práce. Tato skutečnost nicméně ještě neznamená, že by uznával rozvázání pracovního poměru za neplatné. Práci zaměstnavatel zaměstnanci přiděluje buď dle pracovní smlouvy, nebo zaměstnance může převést na jinou práci. Za výkon práce náleží zaměstnanci mzda či plat, nikoliv jejich náhrada (vizte níže).

V případě, že by zaměstnanec, který trval na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu jeho výkon umožnil, nenastoupil do práce, jednalo by se z jeho strany o porušení pracovní povinnosti, v důsledku které by s ním zaměstnavatel mohl podle intenzity takového porušení rozvázat pracovní poměr dokonce dle ustanovení

---

<sup>70</sup> HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.

§ 52 písm. g) zákoníku práce nebo pracovní poměr okamžitě zrušit. Jestliže ale naopak zaměstnavatel neumožní zaměstnanci práci vykonávat, má zaměstnanec možnost uzavřít pracovní vztah s jiným zaměstnavatelem – v takovém případě však musí být na výzvu svého dosavadního zaměstnavatele připraven okamžitě nastoupit zpět k výkonu pracovní činnosti, a to např. tím, že s novým zaměstnavatelem uzavře pracovní dobu jen na dobu určitou po dobu trvání sporu<sup>71</sup>.

Zaměstnanci, který zaměstnavateli oznámil, že na zachování pracovního poměru trvá, náleží v případě, že mu zaměstnavatel neumožní vykonávat jeho pracovní činnost, náhrada mzdy či platu, a to ode dne, kdy bylo zaměstnavateli toto oznámení doručeno. Jedná se o určité odškodnění za mzdu či plat, které zaměstnanec neobdržel v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele přidělovat mu práci dle pracovní smlouvy a vyplácet mu za tuto práci mzdu či plat, a její výše se odvíjí od průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance. Náhrada zaměstnanci však nepřísluší po dobu těch překážek v práci, za které se náhrada mzdy či platu neposkytuje<sup>72</sup>.

Nárok na výplatu náhrady mzdy či platu zaměstnanci obecně přísluší až tehdy, kdy o neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodne soud, nic však nebrání zaměstnavateli, aby ji dobrovolně vyplácel již dříve. Neposkytuje-li ale zaměstnavatel náhradu mzdy či platu dobrovolně, může se zaměstnanec jejího přiznání domáhat soudně, a to i před nabytím právní moci rozhodnutí o neplatnosti skončení pracovního poměru. Za situace, kdy by soud následně neplatnost nevyslovil, vzniká na straně zaměstnance bezdůvodné obohacení, které je povinen zaměstnavateli vrátit.

Soud však může rovněž na základě procesní obrany zaměstnavatele užít moderační právo a poskytování náhrady mzdy či platu zaměstnanci naopak snížit v případě, že by doba, za kterou má být vyplácena, přesáhla 6 měsíců, a to především z důvodu, že je zaměstnanec po dobu řízení o neplatnosti skončení pracovního poměru zaměstnán u jiného zaměstnavatele. „Soud při svém uvážení přihlédne zejména k výdělku zaměstnance po posuzované dobu, k jeho pracovnímu zapojení, k jiným skutečnostem, které mu v práci bránily nebo kvůli nimž nepracoval.“<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005

<sup>72</sup> srov. stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004

<sup>73</sup> HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.

Náhradu mzdy nebo platu v běžné či snížené výši poskytuje zaměstnavatel do dne, kdy opět po pravomocném rozhodnutí soudu o vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru umožní zaměstnanci pracovat, nebo pokud pracovní poměr mezi účastníky skončí na základě jiné pracovněprávní skutečnosti, než je předmětem sporu. V této souvislosti judikatura již dovodila, že je to zaměstnavatel, kdo musí zaměstnance při neplatném rozvázání vyzvat, aby opětovně nastoupil do práce, není tedy povinností zaměstnance se přidělování práce sám dožadovat.<sup>74</sup> Vysloví-li soud, že pracovní poměr skončil neplatně, náleží zaměstnanci vedle náhrady mzdy nebo platu taktéž náhrada veškeré újmy, která mu v důsledku porušení povinností zaměstnavatelem vznikla.

V případě, že zaměstnanec zaměstnavateli do pravomocného rozhodnutí soudu, jímž dojde k vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neoznámí, že trvá na dalším zaměstnání, případně výslovně oznámí, že na něm netrvá, nastává fikce rozvázání pracovního poměru dohodou. Dle této fikce se má za to, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby, byla-li byla dána neplatná výpověď, nebo dnem, kdy bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nedohodli se účastníci pracovního poměru na skončení k jinému dni.

Jestliže měl pracovní poměr skončit v důsledku neplatného okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době, náleží zaměstnanci při fikci dohodou taktéž náhrada mzdy či platu, jestliže mu zaměstnavatel neumožnil vykonávat jeho dosavadní práci. Výše této náhrady se stanoví jako průměrný výdělek zaměstnance za dobu výpovědní doby. Naopak měl-li skončit pracovní poměr v důsledku neplatné výpovědi, náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci nepřisluší. Stejně tak nemá zaměstnanec nárok na vyplacení odstupného.

### **2.6.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Neplatně rozvázat pracovní poměr může i zaměstnanec. Zákoník práce proto zaměstnavateli umožňuje se obdobným způsobem jako u zaměstnance proti tomuto neplatnému skončení poměru bránit. Základem uvedené obrany je opět podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl

---

<sup>74</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 1. 2002, sp.zn. 21 Cdo 90/2001

pracovní poměr skončit napadeným rozvázáním. Současně s tím má zaměstnavatel také možnost rozhodnout se, zda trvá na dalším zaměstnávání zaměstnance či nikoliv.

V případě, že zaměstnavatel na dalším zaměstnávání zaměstnance trvá, musí mu tuto skutečnost bez zbytečného odkladu oznámit. O podmínkách oznámení platí v zásadě totéž, co již bylo uvedeno výše. Na základě výzvy zaměstnavatele by měl zaměstnanec opětovně nastoupit do práce a zaměstnavatel mu v takovém případě musí přidělovat práci za mzdu či plat, a to až do pravomocného skončení sporu. Výkon pracovní činnosti však neznamena, že by zaměstnanec neplatnost rozvázání pracovního poměru uznal, tento závěr může vyslovit až soud. Jestliže však zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele nezačne opětovně vykonávat práci, může s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce nebo pracovní poměr okamžitě zrušit dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Zároveň pokud zaměstnavateli v důsledku marné výzvy zaměstnanci k nástupu do práce, resp. s jejím nevykonáváním, vznikne škoda, je zaměstnanec povinen ji nahradit. Vznik škody nicméně musí být v příčinné souvislosti s odmítnutím zaměstnance nadále konat práci dle pracovní smlouvy. „*Hradí se jak škoda skutečná, spočívající zejména ve výplatě příplatků za práci přesčas nebo za noční práci, jestliže zaměstnancovu práci vykonali jiní zaměstnanci v přesčasové práci nebo v noci, až do výše čtyřapůlnásobku jeho průměrného výdělku, tak i, byla-li škoda způsobena úmyslně, ušlý zisk, spočívající např. v hodnotě ušlé zakázky, která zaměstnavatelem mohla být provedena, kdyby zaměstnanec na výzvu nastoupil znovu do práce.*“<sup>75</sup> Zaměstnanec je povinen hradit veškerou škodu, která zaměstnavateli vznikne, do dne, kdy opět začal vykonávat sjednanou pracovní činnost, nebo do dne, kdy mezi účastníky zanikl pracovní poměr v důsledku jiných pracovněprávních skutečností.

Pakliže zaměstnavatel zaměstnanci neoznámí, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, nebo mu výslovně oznámí, že na pokračování v pracovním poměru netrvá, nastává v případě pravomocného rozhodnutí soudu, jímž bude vyslovena neplatnost skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, opětovně fikce jeho rozvázání dohodou. Stejně jako v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se má proto za to, že pracovní poměr skončil dnem, kdy měla uplynout výpovědní doba, jestliže byla dána neplatná výpověď, anebo dnem, kdy bylo

---

<sup>75</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

zaměstnavateli doručeno okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, měl-li poměr neplatně skončit těmito způsoby. „*V obou těchto případech, kdy zaměstnavatel netrvá na dalším výkonu práce zaměstnance, nemůže vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.*“<sup>76</sup> Zaměstnanci obdobně při užití fikce nenáleží odstupné.

### 2.6.3 Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru

Doposud jsme se zabývali neplatností výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušením ve zkušební době, ať již ze strany zaměstnavatele či zaměstnance. Neplatná však může být i dohoda o rozvázání pracovního poměru, byť, jak z její podstaty plyne, uzavřená na základě shodné vůle oběma účastníky pracovního poměru.

Určení neplatnosti dohody vyžaduje rovněž její uplatnění u soudu ve stanovené lhůtě, a to tou ze smluvních stran, která se neplatnosti dovolává. Nemůže se však jednat o toho účastníka, který sám neplatnost způsobil, leda by byla způsobena oběma stranami. Žaluje-li na neplatnost zaměstnavatel, musí zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na tom, aby nadále konal svou práci, stejně tak je-li žalujícím zaměstnanec, musí zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání. Vzájemná práva a povinnosti se pak řídí úpravou jako u neplatné výpovědi. Namítá-li neplatnost zaměstnanec, svědčí mu nárok na náhradu mzdy či platu, jestliže mu zaměstnavatel neumožnil pokračovat v práci. Na druhou stranu ale namítá-li neplatnost zaměstnavatel, případná náhrada škody mu pro nevyhovění zaměstnance k opětovnému nástupu do zaměstnání nenáleží.

Rovněž v případě vyslovení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru nastává fikce rozvázání pracovního poměru dohodou, jestliže oprávněná strana do pravomocného rozhodnutí soudu výslovně neoznámí druhému účastníku, že na dalším trvání/výkonu práce trvá. V takovém případě skončí pracovní poměr dnem, v němž by uplynula výpovědní doba, kdyby namísto dohody rozvazoval některý z účastníků pracovní poměr prostřednictvím výpovědi. Po dobu, jež by odpovídala délce

---

<sup>76</sup> ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2016*. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

výpovědní doby, však nemá zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu, byl-li tím, kdo platnost dohody o rozvázání pracovního poměru zpochybnil. Stejně tak mu nenáleží ani odstupné.

### 3. Právní události, jež mají za následek skončení pracovního poměru

Pracovní poměr nemusí vždy skončit toliko v důsledku právního jednání účastníků pracovněprávního vztahu. Do vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tak vstupují i právní události – objektivní právní skutečnosti vznikající nezávisle na lidské vůli. V kontextu pracovního práva se setkáváme s těmito druhy právních událostí: uplynutím sjednané doby u pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou, dosažením věkové hranice, smrtí zaměstnance a smrtí zaměstnavatele, jenž je fyzickou osobou.

#### 3.1 Uplynutí sjednané doby

Uplynutí času je jednou z nejčastějších právních událostí, jež ovlivňuje různorodé aspekty právních vztahů (a to nejen v rámci pracovního práva). Ve vztahu ke skončení pracovního poměru se uplatní tehdy, byl-li sjednán na dobu určitou. V důsledku toho, že časové omezení pracovního poměru je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednáno smluvně, bychom v zásadě mohli hovořit o tom, že se jedná o druh právního jednání, plynutí času je však na vůli účastníků natolik nezávislé, že je považujeme za smíšený způsob skončení pracovního poměru. Já jej nicméně z hlediska systematiky řadím do kapitoly právních událostí.

*„Pracovní poměr na dobu určitou patří k relativně výrazným flexibilním vztahům, ovšem zaměstnanci poskytuje nižší úroveň sociální jistoty. Zaměstnavateli nevzniká celá řada povinností spojených s rozvázáním pracovního poměru jak po věcné, tak i po formální stránce.“<sup>77</sup>* Pojdme si tedy nejprve vymezit, jakým způsobem a za jakých podmínek lze pracovní poměr na dobu určitou smluvit a jaká omezení jsou s jeho sjednáním spojena. Uvedené stanoví § 39 zákoníku práce.

Dle odstavce 1 tohoto ustanovení platí, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Z uvedeného vyplývá, že

---

<sup>77</sup> BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ (ed.). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-443-5.



primárním způsobem uzavření pracovního poměru má být časově neomezený právní vztah a toliko v odůvodněných případech by mělo docházet k jeho časové ohraničenosti. V dalších odstavcích pak zákoník práce omezuje možnost opakovaného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby nedocházelo k jeho zneužívání ke (pro zaměstnavatele snadnému a vůči zaměstnanci beznárokovému) způsobu skončení pracovního poměru. Ačkoliv právní úprava omezení opakování byla obsažena již ve starém zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2006), postupně došlo k jejímu vývoji a současná úprava je ovlivněna mimo jiné i promítnutím evropského práva, konkrétně směrnice Rady 1999/70/ES. Uvedená změna umožnila vedle zabránění neodůvodněného opakování uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou taktéž zohlednit některé specifické potřeby zaměstnavatelů.

Délka pracovního poměru na dobu určitou může být mezi týmiž smluvními stranami sjednána nejvýše na dobu 3 let (ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce). Okamžik, ke kterému pracovní poměr skončí, je pak možné obdobně, jak již bylo uvedeno u úpravy dohody o rozvázání pracovního poměru, sjednat buď k určitému konkrétnímu datu v budoucnu, nebo délku pracovního poměru stanovit podle týdnů, měsíců či let, eventuálně skončení vázat k jiné skutečnosti, např. době trvání určitých prací, návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené apod. V takových případech však musí být projev vůle účastníků natolik určitý, aby nevzbuzoval pochybnosti o délce trvání pracovního poměru. „*Nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednána přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, dobou trvání určitých prací nebo jinou objektivně zjistitelnou skutečností, ale tak, že předpokládá a současně umožňuje, aby tato doba skončila (mohla skončit) na základě skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, je třeba považovat takové sjednání doby trvání pracovního poměru za neplatné.*“<sup>78</sup>

Jakkoliv dlouhý (resp. maximálně tříletý) pracovní poměr na dobu určitou lze následně ještě dvakrát prodloužit. V hraničním případě tak konkrétní pracovněprávní vztah mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem může trvat až 9 let, poté je třeba jej transformovat na dobu neurčitou. Pokud k této změně nedojde, nesmí zaměstnavatel

---

<sup>78</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

daného zaměstnance zaměstnávat po dobu 3 let, než jej bude moci opět přijmout k dalšímu pracovnímu poměru sjednanému na dobu určitou. Uvedené omezení platí i pro pracovní poměr, jenž byl založen jmenováním.

Z tohoto pravidla můžeme v ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce nalézt výjimku v podobě: „*vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.*“ Možnost užití této výjimky je však podmíněna písemnou dohodou s odborovou organizací nebo úpravou ve vnitřním předpise zaměstnavatele, pakliže u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí. Uvedená úprava/dohoda musí obsahovat bližší vymezení důvodů pro vícečetné opakování nad rámec zákona, pravidel jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruhu zaměstnanců, kterých se bude jiný postup týkat, a doby, na kterou se tato úprava/dohoda uzavírá.

Pro případ, že by ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou došlo v rozporu s výše uvedenými omezeními, platí právní fikce, dle níž se pracovní poměr považuje za uzavřený na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Pro určení, zda byly uvedené podmínky sjednání pracovního poměru na dobu určitou splněny, pak mohou zaměstnavatel i zaměstnanec podat návrh k soudu, a to nejpozději ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě ode dne, kdy měl pracovní poměr uplynutím sjednané doby skončit.<sup>79</sup>

Shora uvedená úprava se týká samotného sjednání pracovního poměru na dobu určitou. K jeho skončení pak obecně dle ustanovení § 48 odst. 2 zákoníku práce dochází ke dni, jenž byl buď přesně vymezen v pracovní smlouvě, případně ke dni, k němuž nastala událost, s níž pracovní smlouva trvání pracovního poměru spojovala. Pokud byla doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem (ustanovení § 65 odst. 1 zákoníku práce). Tato lhůta je nicméně toliko pořádkovou a její nedodržení nemá na platnost skončení pracovního poměru vliv.

---

<sup>79</sup> srov. Fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou a důsledky nepodání návrhu soudu. *epravo.cz* [online]. 29. 12. 2015 [cit. 2016-6-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/fikce-sjednani-pracovniho-pomeru-na-dobu-neurcitou-a-dusledky-nepodani-navrhu-soudu-100028.html>

Jestliže zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele (resp. s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance nebo osoby, která ač není vedoucím zaměstnancem, za zaměstnavatele jedná na základě plné moci<sup>80</sup>) dále pokračuje v konání prací, platí fikce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (ustanovení § 65 odst. 2 zákoníku práce).

Závěrem je třeba zmínit, že sjednání pracovního poměru na dobu určitou nebrání účastníkům v užití i jiných způsobů skončení pracovního poměru, jaké zákon upravuje u doby neurčité. V případě výpovědi by nicméně platilo, že výpovědní doba nesmí přesáhnout dobu, na kterou byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou, v opačném případě by k jeho skončení došlo uplynutím sjednané doby, nikoliv uplynutím výpovědní doby.

### ***3.2 Dosažení věkové hranice***

Zákoník práce dosažení věkové hranice jakožto právní události, jež by byla zvláštním způsobem skončení pracovního poměru, nezná. Věk zaměstnance není rovněž ani výpovědním důvodem ze strany zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 zákoníku práce.

Některé zvláštní právní předpisy však s dosažením určité věkové hranice spojují zánik výkonu funkce. Je tomu např. u zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, jenž v ustanovení § 94 písm. a) stanoví, že funkce soudce zaniká uplynutím kalendářního roku, v němž soudce dosáhl věku 70 let. Obdobné ustanovení pak obsahuje i zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, který v ustanovení § 21 odst. 1 písm. f) konstatuje, že funkce státního zástupce zaniká dnem 31. prosince kalendářního roku, v němž státní zástupce dosáhne věku 70 let.

Zánik funkce spojený s dosažením věku je tak spíše výjimečným způsobem skončení pracovního poměru.

---

<sup>80</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005

### ***3.3 Smrt zaměstnance***

V případě smrti zaměstnance obsahuje zákoník práce jen velice stručnou úpravu zániku pracovního poměru, a to v ustanovení § 48 odst. 4 zákoníku práce. Smrt zaměstnance je přitom typickým příkladem právní události.

Jak již bylo uvedeno, jedním ze základních principů závislé práce je její osobní výkon zaměstnancem pro zaměstnavatele. Smrtí zaměstnance zaniká samotný subjekt pracovněprávních vztahů, není proto možné, aby tuto práci vykonávala za zaměstnance jiná osoba, natož jeho právní nástupce, jak je to naopak možné v některých zákonem předpokládaných případech v případě smrti zaměstnavatele.

Shodné právní následky jako smrt zaměstnance má i jeho prohlášení za mrtvého dle ustanovení § 71 odst. 2 občanského zákoníku. To je možné učinit prostřednictvím soudního rozhodnutí, lze-li důvodně předpokládat, že zaměstnanec zemřel, popřípadě jeho prohlášením za nezvěstného, pokud z okolností vyplývají vážné pochybnosti, zda je ještě živ, ačkoliv jeho smrt není nepochybná (ustanovení § 72 občanského zákoníku). Pracovní poměr v takovém případě zaniká dnem, kdy rozsudek o prohlášení za mrtvého nabyl právní moci. Pokud by bylo následně rozhodnutí o prohlášení za mrtvého zrušeno rozhodnutím soudu dle ustanovení § 57 zákona č. 292/3013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, pracovní poměr zaměstnance se již neobnoví.

V případě zániku pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnance nebo jeho prohlášení za mrtvého je nutné mimo jiné se zaměstnavatelem vypořádat vzájemná existující práva a povinnosti. K tomu dochází odlišným způsobem od úpravy dědění dle občanského zákoníku a my se tomuto tématu budeme podrobněji věnovat v závěrečné kapitole práce.

### ***3.4 Smrt zaměstnavatele***

Rovněž smrt zaměstnavatele je uvedena v ustanovení § 48 odst. 4 zákoníku práce, jež však vzhledem ke své strohosti odkazuje na ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce. Dle této úpravy zaniká pracovní poměr či jiný základní pracovněprávní vztah smrtí fyzické osoby, který je zaměstnavatelem. To ovšem neplatí, pokud práva

a povinnosti z tohoto vztahu přešla ve smyslu ustanovení § 338 zákoníku práce na jiného zaměstnavatele.

Pro případ, že předmětem zaměstnavatelovy činnosti byl takový druh práce, kterou nelze v důsledku její zvláštní povahy převést na jiného zaměstnavatele, pracovní poměr zaměstnanců zanikne ke dni smrti zaměstnavatele. V opačném případě může dojít k výše zmíněnému přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu. Za přejímajícího zaměstnavatele jsou považováni buď dědicové zaměstnavatele, nebo jeho odkazovník, pokud na něj v důsledku splnění odkazu přešly povinnosti zaměstnavatele, případně taktéž osoba, která nabyla majetek zůstavitele v rámci likvidace pozůstalosti, pokud na ni opět přešly povinnosti zaměstnavatele. Dokud není dědictví dědicům zůstavitele potvrzeno, popřípadě dokud nedojde ke splnění odkazu či zpeněžení majetku z likvidační podstaty, je za zaměstnavatele považována osoba, které svědčí oprávnění správy této pozůstalosti či likvidační podstaty.

Ustanovení § 342 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že nehodlá-li oprávněná osoba v živnosti pokračovat, zaniká základní pracovněprávní vztah marným uplynutím lhůty 3 měsíců ode dne smrti zaměstnavatele. *„Ač je z této úpravy patrný zájem chránit zaměstnance, není tato změna optimální variantou řešení předmětného problému. Postačí poukázat na několik aplikačních problémů vyvolaných touto úpravou. Zaměstnanec je i po smrti zaměstnavatele povinen nadále plnit své povinnosti v existujícím pracovněprávním vztahu, ač může být dědictví též předloženo, a nikdy se mu tak nedostane odměny za vykonanou práci. Z tohoto důvodu se nemůže ani stát uchazečem o zaměstnání a nárokovat podporu v nezaměstnanosti. [...] Na druhou stranu tato právní úprava ani neřeší práva pokračovatelů v živnosti, započítá si do nároku zaměstnance na mzdu toho, co zaměstnanec ušetřil či mohl ušetřit nebo jinak vydělal, protože mu nebyly udělovány pracovní úkoly pokračovatelem v živnosti.“*<sup>81</sup>

I v případě zaměstnavatele rovněž platí to, co již bylo uvedeno u zániku pracovního poměru v důsledku smrti zaměstnance – prohlášení za mrtvého, pokud lze mít za to, že zaměstnavatel zemřel nebo pokud je nezvěstný a existují pochybnosti, zda je živ, má shodné následky jako důkaz smrti zaměstnavatele.

---

<sup>81</sup> ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

## **4. Některé zvláštní způsoby skončení pracovního poměru**

Vyjma právního jednání a právních událostí se v pracovním právu setkáváme i s některými zvláštními způsoby skončení pracovního poměru, jež nelze přímo podřadit pod některé z výše uvedených kategorií. Jedná se zejména o skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu a dále skončení pracovního poměru založeného jmenováním.

### ***4.1 Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu***

Skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu je způsobem rozvázání pracovněprávního vztahu v praxi spíše ojedinělým. Jeho použití je totiž vázáno nikoliv obecně na veškeré zaměstnance, ale pouze na případy, kdy zaměstnancem je cizinec nebo osoba bez státní příslušnosti.

Dle ustanovení § 48 odst. 3 zákoníku práce pracovní poměr takové osoby zanikne, pokud již k jeho skončení nedošlo na základě jiné pracovněprávní skutečnosti:

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

Cizinec může na území České republiky vykonávat pracovní činnost tehdy, pokud zde legálně pobývá, tedy má-li platné povolení k zaměstnání a zároveň platné povolení k pobytu na území nebo je-li držitelem zaměstnanecké anebo tzv. modré karty, s výjimkou případů, kdy zákon povolení k zaměstnání nevyžaduje (situace upravené v ustanovení § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Povolení k zaměstnání cizinci vydá příslušná krajská pobočka Úřadu práce České republiky, a to nejdéle na dobu 2 roků, přičemž je možné jej i opakovaně prodlužovat, nejdéle ale vždy opět na dobu 2 let. V případě, že má uplynout doba,

na níž bylo povolení k zaměstnání vydáno nebo prodlouženo, přičemž dalšímu prodloužení již není vyhověno, končí pracovní poměr cizince dle ustanovení § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce posledním dnem této doby.

Zaměstnanecká karta opravňuje cizince k dlouhodobému pobytu na území České republiky, tedy k povolení k přechodnému pobytu na jejím území delšímu než 3 měsíce, a rovněž k výkonu pracovní činnosti, na kterou mu byla vydána, eventuálně na pracovní pozici, ke které získal souhlas ze strany Ministerstva vnitra. Zaměstnanecká karta umožňuje cizinci pobývat v České republice a vykonávat stanovené zaměstnání jen po určitou dobu – uplynutím doby, na níž byla vystavena, opět cizincův pracovní poměr končí.

Modrá karta obdobně jako zaměstnanecká umožňuje cizinci pobývat na území České republiky a vykonávat zde určitou pracovní pozici – rozdílem však je, že se musí jednat o pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci, která smí být podle právních předpisů o zaměstnanosti zastávána cizincem, který není občanem Evropské unie. Taktéž zde ovšem platí, že uplynutím doby, na níž byla modrá karta vydána, pracovní poměr cizince zaniká.

Povolení k pobytu, zaměstnaneckou či modrou kartu může Policie České republiky, případně Ministerstvo vnitra, zrušit i před skončením jejich platností, a to z důvodů uvedených zejména v ustanovení § 46e, § 46f a dále § 77 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky. Mezi tyto důvody patří např. skutečnost, že cizinci nebyla příslušným orgánem uznána odborná kvalifikace, přestal-li splňovat některou z podmínek pro vydání modré karty, dopustil-li se obcházení zákona s cílem získat povolení k trvalému pobytu, byl-li mu trvalý pobyt povolen na základě padělaných anebo pozměněných náležitostí, pobýval-li mimo území států Evropské unie nepřetržitě déle než 12 měsíců nebo pobýval-li mimo území České republiky nepřetržitě po dobu delší než 6 let, byl-li pravomocně odsouzen soudem za spáchání úmyslného trestného činu k nepodmíněnému trestu odnětí svobody přesahujícímu 3 roky anebo byl-li k tomuto trestu odsouzen vícekrát, narušil-li opakovaně závažným způsobem veřejný pořádek, práva a svobody jiných osob, existuje-li důvodné nebezpečí, že by mohl ohrozit bezpečnost státu aj.

V případě, že Policie České republiky nebo Ministerstvo vnitra oprávnění k výkonu pracovní činnosti zruší, společně s tím rovněž cizinci určí lhůtu, v níž je

povinen vycestovat z území České republiky. Posledním dnem této lhůty pak cizinci také ve smyslu ustanovení § 48 odst. 3 písm. a) skončí jeho pracovní poměr.

Posledním případem skončení pracovního poměru je situace, kdy soud cizinci, jenž spáchal trestnou činnost, uloží v trestním řízení ve smyslu ustanovení § 80 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, kromě jiných možných trestů i trest vyhoštění z území České republiky, a to v rozsahu 1 roku až 10 let či na dobu neurčitou. K tomuto následku soud přistoupí zejména tehdy, vyžaduje-li to bezpečnost lidí nebo majetku anebo jiný obecný zájem. Dnem, kdy odsuzující rozsudek nabyde právní moci, taktéž dle ustanovení § 48 odst. 3 písm. b) cizincův pracovní poměr skončí.

## ***4.2 Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa***

Dle ustanovení § 33 zákoníku práce se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo v případech stanovených zvláštním právním předpisem (určitou zvláštností je pak požadavek uskutečnění volby pro obsazení pracovního místa jakožto předpokladu pro uzavření pracovní smlouvy v případě, že tak stanoví např. zvláštní právní předpis, stanovy, spolku, odborové organizace aj.).

Za vedoucí zaměstnance se ve smyslu ustanovení § 11 považují: „zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.“ Vedoucím zaměstnancem se zaměstnanec může stát buď na základě pracovní smlouvy, nebo prostřednictvím jmenování. Jmenováním však přichází v úvahu toliko v případě, že tak výslovně stanoví zvláštní právní předpis nebo ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce.

„Zvláštních právních předpisů, které založení pracovního poměru jmenováním stanoví, je celá řada. Některé z těchto předpisů upravují délku funkčního období jmenovaných zaměstnanců (např. zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách), některé stanoví důvody, ze kterých je



*možno jmenovaného zaměstnance odvolat (tak je tomu např. v případě generálního ředitele České televize dle zákona č. 483/1991 Sb., o České televizi nebo generálního ředitele Českého rozhlasu dle zákona č. 484/1991 Sb., o Českém rozhlasu).“<sup>82</sup>*

Druhou možností, kdy ke jmenování vedoucích zaměstnanců dochází, je dle ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce případ, kdy je zaměstnavatelem buď stát, jeho organizační složky nebo subjekty se státem spojené – ať již jde o státní podniky, fondy nebo příspěvkové organizace (byť posledně jmenované mohou být zřizovány i územními samosprávnými celky, nikoliv jen výhradně státem). Jmenováním tak vzniká pracovní poměr u vedoucích organizačních složek státu, organizačních útvarů organizačních složek státu, organizačních útvarů státních fondů, příspěvkových organizací, organizačních útvarů příspěvkových organizací a organizačních útvarů v rámci Policie České republiky. Kdo je oprávněnou osobu ke jmenování vedoucích zaměstnanců, upravuje ustanovení § 33 odst. 4 zákoníku – obecně se jedná o vedoucího nadřízené organizační složky státu, ředitele státního podniku, u příspěvkové organizace o vedoucího této organizace apod.

Shora uvedené platí i opačně – v případech vedoucích zaměstnanců uvedených ve zvláštních právních předpisech či v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce nelze pracovní poměr založit pracovní smlouvou, ale toliko jmenováním – opačný postup by sice nezpůsobil neplatnost takového postupu, ale na pracovní poměr by bylo nahlíženo, jako by jmenováním vzniknul. Co se týče jiných zaměstnanců než takto vymezených, je pak možné pracovní poměr, jehož obsahem bude výkon práce vedoucího zaměstnance, založit toliko pracovní smlouvou.

Pracovní poměr vedoucích zaměstnanců založený jmenováním může být stejně, jako pracovní poměr založený pracovní smlouvou, uzavřen na dobu neurčitou i určitou. V případě sjednání na dobu určitou platí obecné omezení stanovené v ustanovení § 39 zákoníku práce, dle kterého může jeho délka činit maximální 3 roky, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak (tak je tomu např. u zákona č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, jenž stanoví funkční období ředitele zdravotní pojišťovny na 4 roky). Pracovní poměr vedoucího zaměstnance jmenovaného na dobu určitou proto obecně končí uplynutím doby,

---

<sup>82</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

na kterou byl sjednán, nedošlo-li k jeho opakovanému sjednání nebo naopak k dřívějšímu skončení v důsledku odvolání.

Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance spolu s institutem vzdání se vedoucí pozice upravuje ustanovení § 73 zákoníku práce. Odstavec 1 citovaného paragrafu se opět týká toliko vedoucích zaměstnanců jmenovaných dle zvláštních právních předpisů nebo vymezených v ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce. Platí, že ten, kdo je oprávněn zaměstnance na vedoucí pozici jmenovat, jej může rovněž také odvolat. Současně je ale vedoucí zaměstnanec oprávněn se také z vlastní vůle uvedeného místa kdykoliv vzdát.

V případě jiných vedoucích zaměstnanců, u nichž nebyl pracovní poměr založen jmenováním, může zaměstnavatel o možnosti odvolání uzavřít dohodu. V této dohodě nicméně musí být současně sjednána i možnost vedoucího zaměstnance se svého místa vzdát. Ujednání o toliko jedné z nabízených možností by bylo neplatné. V dohodě mohou být stanoveny i další podmínky – např. důvody odvolání zaměstnance, případy, za nichž se může svého místa vzdát, případné finanční plnění apod. Dohodu lze uzavřít buď samostatně, nebo může být součástí pracovní smlouvy. Skončí-li pracovní poměr, zaniká i dohoda.

V této souvislosti zákoník práce upřesňuje, jaká místa jsou u nikoliv jmenovaných zaměstnanců považována za vedoucí. Dle ustanovení § 73 odst. 3 se jedná o ta, jež jsou v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu zaměstnavatele – právnické osoby či přímo zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, a dále ta, jež jsou v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance podřízenému statutárnímu orgánu zaměstnavatele – právnické osoby či přímo zaměstnavateli, je-li fyzickou osobou; to vše za předpokladu, že tomuto vedoucímu zaměstnanci je podřízen další vedoucí zaměstnanec.

Odvolat jmenovaného vedoucího zaměstnance lze kdykoliv v průběhu pracovního poměru, a to z jakéhokoliv důvodu, popřípadě i bez udání tohoto důvodu, s výjimkou situace, kdy zvláštní právní předpisy pro odvolání stanoví konkrétní důvody. To platí i u zaměstnanců, jež uzavřeli dohodu o možnosti odvolání či vzdání se vedoucí pozice – pokud dohoda nestanoví důvody odvolání/vzdání se, pak je možné odvolat je bez udání důvodu/z jakýchkoliv důvodů. Zaměstnanec se pak může svého vedoucího pracovního místa vzdát za obdobných podmínek. Výkon funkce vedoucího zaměstnance v takovém případě končí buď dnem následujícím po doručení písemného

odvolání/vzdání se, popřípadě dnem, který byl pro ukončení uveden v příslušném právním ujednání. Vyžadována je písemná forma.

Odvolání zaměstnance z vedoucího místa nebo jeho vzdání se nicméně automaticky neznamená, že by rovněž skončil jeho pracovní poměr – k tomu by muselo dojít působením ještě další právní skutečnosti (dáním výpovědi, uplynutím sjednané doby pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou apod.). V opačném případě ale platí, že je-li se zaměstnancem dle zákonných ustanovení zákoníku práce ukončován pracovní poměr, není současně nutné, aby byl nejprve ze své vedoucí funkce odvolán.

Po odvolání/vzdání se vedoucího pracovního místa je zaměstnavatel povinen zaměstnanci navrhnout přeřazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci a přiměřené jeho zdravotnímu stavu, přičemž tato práce může být vykonávána i v jiném místě, než kde dosud zaměstnanec práci konal<sup>83</sup>. V případě, že zaměstnavatel takovou pracovní pozici nedisponuje, stejně tak v případě, že zaměstnanec nabídnuté zařazení odmítne, dochází ke dvěma důsledkům:

Tím prvním je překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci pro nemožnost výkonu pracovní činnosti náleží dle ustanovení § 208 zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu ve výši jeho průměrného výdělku. *„Zaměstnanec totiž nelze nutit, aby vykonával práci, kterou konat nechce. Opačný postup by byl v rozporu s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 29, o nucené práci (publikované ve Sbírce zákonů pod č. 506/1990 Sb.) a čl. 9 Listiny základních práv a svobod. Důvod, proč i v případě, že zaměstnanec nabízenou práci odmítl, jde o překážku na straně zaměstnavatele, je spatřován v tom, že zaměstnavatel zaměstnanci již nepřiděluje či nemůže přidělovat původní práci, kterou jako vedoucí zaměstnanec vykonával.“*<sup>84</sup>

Druhý důsledek pro zaměstnance spočívá v tom, že zároveň je dán výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť bývalý vedoucí zaměstnanec se stává nadbytečným, a je s ním tedy možné ukončit pracovní poměr výpovědí. To neplatí pouze v tom případě, že se s ním zaměstnavatel při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodl na tom, že v případě odvolání z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zařadí na práci, kterou

<sup>83</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009

<sup>84</sup> KOCIANOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ. *Pracuje, pracuješ, pracujeme*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Otázky a odpovědi z praxe (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-813-0.

zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.<sup>85</sup>

Současně platí, že byl-li zaměstnanec z vedoucího místa odvolán a bylo-li důvodem odvolání zrušení jeho vedoucího místa v důsledku organizačních změn, náleží mu dle ustanovení § 67 zákoníku práce odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku (nestanoví-li kolektivní smlouvy nebo vnitřní předpis vyšší částku). Vzdal-li se ale funkce vedoucího zaměstnance sám, nebo jestliže po odvolání odmítnul nabízenou pracovní pozici, na odstupné mu nárok nevzniká.

### **4.3 Ostatní případy skončení pracovního poměru**

Závěrem této kapitoly bych chtěl nastínit některé další způsoby skončení pracovního poměru u zaměstnanců, na které se obecná úprava zákoníku práce užije toliko přiměřeně s přihlédnutím ke specifickým obsaženým v jednotlivých zvláštních zákonech, jež upravují jejich postavení, práva a povinnosti. Jedná se např. o úředníky územních samosprávných celků, státní zástupce a soudce.

#### **4.3.1 Skončení pracovního poměru úředníků územně samosprávných celků**

Pro úředníky územně samosprávných celků, tedy obcí a krajů, se užije odlišná úprava než v případě úředníků státních organizací, a to zejména s ohledem na skutečnost, že jejich zaměstnavatelem není stát, ale veřejná korporace. Úpravu jejich pracovního poměru obsahuje primárně zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků – zákoník práce se užije toliko subsidiárně.

*„Pro účely uvedeného zákona se úředníkem územního samosprávného celku rozumí zaměstnanec územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností“<sup>86</sup>*, zejména na obecním úřadu, magistrátu, úřadu městského obvodu apod. Pracovní poměr úředníků obcí či krajů tak svojí povahou na rozdíl od státních úředníků nabývá soukromoprávní povahy. I zde však můžeme nalézt určité specifikum –

---

<sup>85</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015

<sup>86</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

k výkonu činnosti dle pracovní smlouvy jsou úředníci přijímáni na základě veřejné výzvy nebo výběrového řízení a následně na vybranou pozici zařazováni vedoucím úřadu. Pracovní poměr se obvykle zakládá na dobu neurčitou, s výjimkou situací, kdy je třeba dočasně nahradit nepřítomného úředníka např. pro pracovní neschopnost či mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Pro skončení pracovního poměru se užije obecná úprava dle zákoníku práce, specifické podmínky však platí pro odvolání vedoucího úřadu nebo vedoucího úředníka. Ty lze odvolat tehdy, pokud pozbydou některé z předpokladů výkonu funkce, v případě, že závažným způsobem poruší stanovené povinnosti nebo se dopustí dvou méně závažných porušení stanovených povinností v posledních 6 měsících, případně včas neukončí zákonem požadované vzdělávání. Další zvláštností je pak stanovení dalšího odstupného, jež úředníkům náleží vedle běžného odstupného ve smyslu obecného ustanovení § 67 a § 68 zákoníku práce pro případ výpovědi z organizačních důvodů [ustanovení § 52 písm. a) – c) zákoníku práce] nebo dohody uzavřené z týchž důvodů. Výše tohoto souběžného odstupného je stanovena dle počtu odsloužených let v pracovním poměru a činí dvojnásobek až čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku úředníka.

#### **4.3.2 Skončení pracovního poměru státních zástupců**

Další skupinou osob, jejichž pracovní poměr má v některých případech odlišný režim, než jak je stanoven zákoníkem práce, jsou státní zástupci – konkrétní odchylky jsou upraveny zákonem č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství.

Pracovní poměr státních zástupců se řídí zákoníkem práce, pokud tento zákon nestanoví jinak. Charakteristické pro něj jsou určité veřejnoprávní prvky, jež mu částečně dávají charakter poměru služebního. Pro přijetí do poměru jsou zákonem stanoveny taxativně vymezené požadavky. Uchazeč o jmenování do funkce státního zástupce musí být občanem České republiky, svéprávným, bezúhonným a takových morálních vlastností, jež zaručují, že bude svou funkci zastávat řádně, dále dosáhnout věku alespoň 25 let, mít dokončené vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním oboru právo na vysoké škole v České republice, složit závěrečnou zkoušku, souhlasit se jmenováním do funkce a přidělením ke konkrétnímu státnímu zastupitelství. Vznik

pracovního poměru státního zástupce je vázán na jmenování ministrem spravedlnosti na návrh nejvyššího státního zástupce, přičemž je uzavírán na dobu neurčitou. Státní zástupce po svém jmenování skládá slib do rukou ministra spravedlnosti.

Funkce státního zástupce zaniká ze zákonem stanovených důvodů, mezi něž patří nesložení slibu či odvolání souhlasu s prvním přidělením, pozbytí podmínek stanovených pro jmenování, nekompatibilita jeho funkce z důvodu jmenování soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu České republiky, členem zastupitelstva územního samosprávného celku anebo získáním funkce ve veřejné správě, odsouzením pro úmyslný trestný čin či trestný čin nedbalostní, v rámci něžž mu byl udělen nepodmíněný trest odnětí svobody, zjištěním, že nadále není způsobilým k výkonu funkce z důvodu nepříznivého zdravotního stavu či z důvodu spáchání takového trestného činu, jež sice samo osobě nevedlo k zániku funkce, ale které svou povahou zpochybňuje důvěryhodnost jeho dalšího setrvání ve funkci státního zástupce, dále uložením kárného opatření odvolání z funkce státního zástupce, písemným vzdáním se funkce a konečně, jak již bylo zmíněno u pracovněprávních událostí, zaniká funkce státního zástupce též 31. prosince kalendářního roku, v němž dosáhne věku 70 let.

#### **4.3.3 Skončení pracovního vztahu soudců**

Právní úprava pracovního vztahu soudců upravená zákonem č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů, je v mnohém obdobná úpravě státních zástupců. I zde jsou proto stanoveny jednoznačně vymezené podmínky pro jmenování i zánik funkce soudce. Určitou zvláštností je pak skutečnost, že soudce je považován za ústavního činitele.

Soudcem se může stát svéprávný a bezúhonný občan České republiky, jehož zkušenosti a morální vlastnosti zaručují, že bude svou funkci vykonávat řádným způsobem, souhlasí se svým jmenováním soudcem a přidělením k určitému soudu, podmínky vzdělání a odborné zkoušky jsou v zásadě shodné jako u státních zástupců. Věkový limit u soudců je však stanoven na minimálně 30 let. Soudce jmenuje prezident republiky na návrh vlády, a to na dobu neurčitou. Přidělit soudce lze takřka výhradně k okresnímu soudu, přidělení k soudům vyšších stupňů je možné zcela výjimečně a toliko při splnění podmínky již absolvované praxe v některé z právních činností

po dobu 8 let a v případě Nejvyššího soudu dokonce 10 let. Současně musí mít kandidát na přidělení k soudu krajskému, vrchnímu či Nejvyššímu vysoké odborné znalosti, jež budou zárukou řádného výkonu jeho funkce. V případě Nejvyššího soudu musí s jeho přidělením rovněž souhlasit předseda tohoto soudu.

Zánik funkce soudce je opět spojen s důvody vymezenými zákonem. Soudce se může své funkce buď vzdát, v opačném případě pak zaniká uplynutím kalendářního roku, v němž dosáhl věku 70 let. Ke skončení taktéž dochází v důsledku rozhodnutí, jímž bylo zjištěno, že je z důvodu uvedeného v § 91 zákona o soudech a soudcích nezpůsobilý vykonávat soudcovskou funkci, dále odsouzením pro trestný čin spáchaný úmyslně nebo pakliže byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody za čin spáchaný z nedbalosti, dalšími důvody jsou uložení kárného opatření odvolání z funkce soudce, omezení ve svéprávnosti, pozbytí státního občanství České republiky, smrtí nebo dnem právní moci rozhodnutí, kterým byl prohlášen za mrtvého.

Zmiňovaná nezpůsobilost k výkonu funkce je vázána jednak na nepříznivý zdravotní stav, který soudci dlouhodobě nedovoluje vykonávat jeho povolání, dále na okolnost, že byl pravomocně odsouzen za trestný čin, přičemž takovéto odsouzení sice nebylo samo o sobě důvodem zániku jeho funkce, ale současně svou povahou zpochybňuje důvěryhodnost jeho dalšího setrvání v soudcovské funkci, a konečně je nezpůsobilým taktéž takový soudce, jenž byl v posledních 5 letech před podáním návrhu na zahájení řízení o způsobilosti nejméně třikrát pravomocně uznán vinným kárným proviněním – opět za předpokladu, že tato skutečnost zpochybňuje důvěryhodnost jeho dalšího setrvání ve funkci.

Závěrem lze říci, že rozdílná právní úprava určitých skupin zaměstnanců mimo režim zákoníku práce je dána jejich zvláštní povahou, která vyvolává potřebu specifikace určitých odlišností, jimiž tento poměr vzniká, mění se i zaniká.

## **5. Povinnosti zaměstnavatele a nároky zaměstnance v souvislosti se skončením pracovního poměru**

Skončením pracovního poměru většina vzájemných práv a povinností z pracovněprávního vztahu uzavřeného mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zaniká. Na druhou stranu je však zánik tohoto vztahu spojen se vznikem dalších povinností, především na straně zaměstnavatele. Patří sem jednak povinnost zaměstnavatele vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, případně posudek o pracovní činnosti, a v některých případech výpovědi či dohody o rozvázání pracovního poměru pak zaměstnanci poskytnout odstupné. Mnohé povinnosti jsou však kladeny i na zaměstnance.

### ***5.1 Potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek***

Při skončení pracovního poměru má zaměstnavatel vždy povinnost zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 313 zákoníku práce vydat potvrzení o zaměstnání, a to bez ohledu na to, jakým způsobem či z jakých důvodů k jeho skončení došlo.

Zaměstnavateli tato povinnost vzniká, aniž by o vydání potvrzení musel zaměstnanec žádat či aniž by jeho vystavení bylo vázáno na splnění jakýchkoliv podmínek. Potvrzení musí zaměstnavatel vydat nejpozději v den, kdy pracovní poměr končí, přičemž není rozhodné, zda účastníci případně o platnosti rozvázání pracovního poměru vedou spor. Je tomu tak z důvodu, že dokud soud nevysloví neplatnost rozvazovacího jednání, je třeba jej považovat za platně učiněné.

Obsah potvrzení o zaměstnání stanoví ustanovení § 313 odst. 1 zákoníku práce. Zejména je v něm třeba uvést údaje o zaměstnání, dále zda se jednalo o pracovní poměr, dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, jaká byla doba jejich trvání, jaký druh prací zaměstnanec vykonával a jaké dosáhl kvalifikace, kolik činila odpracovaná doba a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvýše přípustné expoziční doby, zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky, v čí prospěch a jak vysoká je pohledávka, pro kterou mají být dále prováděny, jaká je výše dosud provedených srážek a jaké je pořadí pohledávky. Kromě toho se zaměstnavatel



se zaměstnancem mohou dohodnout i na uvedení dalších údajů, které zákon vůbec nespecifikuje.

Jestliže o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel rovněž povinen v potvrzení o zaměstnání uvést – a to v oddělené části – další údaje stanovené v ustanovení § 313 odst. 2 zákoníku práce. Mezi ně patří údaj o výši průměrného výdělku, dále informace o tom, zda k rozvázání pracovního poměru, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti došlo ze strany zaměstnavatele výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru z důvodu porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) a ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, případně výpovědí z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle ustanovení § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem, a konečně i informace o dalších skutečnostech, které jsou rozhodné pro posouzení zaměstnancova nároku na podporu v nezaměstnanosti. Obecně platí, že tyto údaje se nemohou stát součástí povinné části potvrzení o zaměstnání. Účastníci se však mohou dohodnout i na opačném postupu.

Nesplnění povinnosti zaměstnavatele vystavit zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o zaměstnání se může zaměstnanec domáhat soudně v obecné promlčecí lhůtě 3 let. Zaměstnavatel taktéž zaměstnanci odpovídá za škodu, která mu v souvislosti s nevydáním potvrzení vznikla – např. v podobě ušlého zisku u jiného zaměstnavatele, jestliže s ním tento odmítl v důsledku nepředložení potvrzení o zaměstnání uzavřít pracovní smlouvu<sup>87</sup>. V případě zániku pracovního poměru z důvodu smrti zaměstnavatele – fyzické osoby, kdy nadále není pokračováno v živnosti, vystaví potvrzení o zaměstnání na žádost zaměstnance příslušná krajská pobočka Úřadu práce České republiky.

Kromě potvrzení o zaměstnání, které je zaměstnavatel povinen vystavit zaměstnanci při skončení pracovního poměru, stanoví zákoník práce v ustanovení § 314 rovněž povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci posudek o pracovní činnosti.

Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání je vydání posudku vázáno toliko na žádost zaměstnance učiněnou jakýmkoliv způsobem nevyvolávajícím pochybnosti o jeho požadavku. O vystavení posudku může zaměstnanec požádat jak v době trvání pracovního poměru, tak kdykoliv po jeho skončení. Zaměstnavatel je povinen posudek

---

<sup>87</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002

zaměstnanci vydat do 15 dnů od podání žádosti. Požádal-li však o něj dříve, než v době do 2 měsíců před skončením pracovního poměru, není zaměstnavatel povinen jej vystavit předčasně. Rovněž i v tomto případě nemá na vystavení pracovního posudku vliv skutečnost, zda spolu zaměstnavatel se zaměstnancem vedou případný spor o platnost pracovního poměru – uvedená povinnost vzniká zaměstnavateli bez dalšího.

Obsahem pracovního posudku je hodnocení práce zaměstnance ve vztahu k jím dosažené kvalifikaci a schopnostem, případně další relevantní skutečnosti – např. „*hodnocení celkového vztahu zaměstnance ke spoluzaměstnancům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, schopnost k řízení a organizování pracovního procesu, schopnost zapojit se do týmové práce s ostatními zaměstnanci apod.*“<sup>88</sup> V posudku o zaměstnání tedy zaměstnavatel až na výjimky vyjadřuje svůj osobní názor na zaměstnance – ten by však neměl být ve zřejmém rozporu s objektivní skutečností. V případě, že zaměstnanec s obsahem posudku nesouhlasí, může se nápravy domáhat u soudu.

Forma posudku o zaměstnání, ani způsob jeho předání zaměstnanci nejsou zákonem stanoveny – zaměstnavatel by však měl ve vlastním zájmu dbát na to, aby mohl v případě sporu věrohodným způsobem prokázat, že svou povinnost splnil řádně a včas. Nevydá-li zaměstnanci posudek ve lhůtě 15 dní od podání žádosti, může se zaměstnanec jejího splnění dožadovat obdobně jako u potvrzení o zaměstnání žalobou v obecné promlčecí lhůtě 3 let.

Závěrem lze uvést, že jak v případě potvrzení o zaměstnání, tak pracovního posudku, se může zaměstnanec, který s obsahem uvedených listin nesouhlasí, domáhat dle ustanovení § 315 zákoníku práce u soudu do 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dověděl, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně je upravit.

---

<sup>88</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004

## 5.2 Odstupné při skončení pracovního poměru

Jak bylo již naznačeno v pojednání o výpovědi a dohodě o rozvázání pracovního poměru, v některých případech náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru nárok na odstupné. Nyní se zaměříme na to, za jakých podmínek toto právo vzniká.

Právní úpravu odstupného nalezneme v ustanovení § 67 – § 68 zákoníku práce. Jedná se o určitý druh peněžní kompenzace, jejíž primárním účelem je zaměstnanci pomoci překonat období po skončení pracovního poměru, k němuž došlo ze strany zaměstnavatele bez zavinění zaměstnance s ohledem na organizační změny či zdravotní stav zaměstnance, a to v ideálním případě do doby, než se zaměstnanci podaří opětovně vstoupit do zaměstnání u jiného zaměstnavatele. Samotný nárok na poskytnutí odstupného nicméně na případnou nemožnost nového pracovního uplatnění není vázán – „není totiž rozhodné, zda zaměstnanec, kterému bylo odstupné poskytnuto, nastoupí do nového zaměstnání a v jaké době, či zda začne soukromě podnikat, popřípadě zda po skončení pracovního poměru se stane poživatelem starobního důchodu. Nejde tedy o formu hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru, ani zabezpečení finančních prostředků k úhradě životních potřeb v případě nezaměstnanosti.“<sup>89</sup>

Prvním z důvodů, kdy zaměstnanci na odstupné vzniká nárok, jsou organizační změny, tedy případy, kdy pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem končí proto, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, přemísťuje či se zaměstnanec stane vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách nadbytečným [ustanovení § 52 písm. a) – c) zákoníku práce]. Totéž platí u vedoucího zaměstnance, jemuž nárok na poskytnutí odstupného v souvislosti s ukončením pracovního poměru s ohledem na organizační změny vzniká tehdy, byl-li z vedoucího místa odvolán proto, že došlo ke zrušení jeho vedoucí pozice.

Druhým případem vzniku nároku na odstupné je rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem ze zdravotních důvodů pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí či dosažení nejvyšší přípustné expozice [ustanovení

---

<sup>89</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

§ 52 písm. d) zákoníku práce], pro které zaměstnanec nadále nemůže vykonávat dosavadní práci. Nárok na odstupné však v takovém případě vzniká pouze za předpokladu, že se zaměstnavatel odpovědnosti za škodu v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nezprostil. Na druhou stranu nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro nemoc z povolání a odmítne-li konat jinou práci, na kterou jej zaměstnavatel podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu podle ustanovení § 67 odst. 2 zákoníku práce náleží.<sup>90</sup>

Za zvláštní případ odstupného pak lze považovat situaci, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 338 – § 345a zákoníku práce. Dle ustanovení § 339a a obdobně § 345a totiž platí, že pokud zaměstnanec v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů či k přechodu jejich výkonu „zjistí, že u nového zaměstnavatele dochází k podstatnému zhoršení pracovních podmínek a zaměstnanec do 2 měsíců ode dne přechodu skončí pracovní poměr výpovědí nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru, může se u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek. V takovém případě pak zaměstnanci vzniká nárok na odstupné ve stejném rozsahu, jako v případě propuštění z organizačních důvodů.“<sup>91</sup>

Nad rámec právní úpravy může být odstupné pro případ skončení pracovního poměru zaměstnance sjednáno i smluvně, a to buď přímo v pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dále ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo v kolektivní smlouvě. V takovém případě může náležet i při užití jiného způsobu skončení pracovního poměru, než by podle zákoníku práce běžně příslušelo.

Pro naplnění podmínek pro vznik zákonného nároku na odstupné není rozhodné, zda ke skončení pracovního poměru došlo prostřednictvím výpovědi či dohody uzavřené z týchž důvodů. U výpovědi bývá důvod rozvázání jednoznačně specifikován, u dohody je pak podstatné, zda z jejího obsahu plyne, že byla učiněna z důvodů organizačních změn či ze zdravotních důvodů, a to bez ohledu na to, zda se účastníci

---

<sup>90</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016

<sup>91</sup> BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ (ed.). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-443-5.

pracovněprávního vztahu na jejich uvedení dohodli, či nikoliv, nebo dokonce uvedli důvody jiné, než jaké odpovídají skutečnému stavu<sup>92</sup>. Obdobné platí i v případě výpovědi – odstupné tak zaměstnanci náleží i tehdy, byl-li v ní uveden jiný důvod, než dle ustanovení § 52 písm. a) – d) zákoníku práce, přesto ale úmysl zaměstnavatele jednoznačně směřoval k výpovědi právě z těchto důvodů. Nárok na vyplacení odstupného je tedy obdobně, jako ostatní práva zaměstnance vyplývající z pracovního poměru, soudně vymahatelné.

Právo na odstupné naopak obecně nenáleží zaměstnancům, u nichž byl pracovní poměr ukončen z jiných, než shora uvedených případů [nebyly-li jako důvody vzniku nároku smluvně sjednány – v takovém případě by proto bylo možné dokonce vyplatit zaměstnanci odstupné i v důsledku výpovědi pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce<sup>93</sup>], a dále v případě, že skončil v důsledku fikce dohody při neplatném rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 69 odst. 3, § 70 odst. 2 a § 71 zákoníku práce.

Právo na odstupné pak není spojováno ani se skončením právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, s výjimkou případů, kdy toto právo bylo mezi účastníky sjednáno. *Vzhledem k tomu, že ale zákon výslovně poskytnutí odstupného zaměstnanci z jiných (dalších) důvodů, než jaké jsou uvedeny v ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce nezakazuje [...], lze mít důvodně za to, že může být odchýlná úprava v kolektivní či individuální smlouvě, resp. ve vnitřním předpisu o důvodech poskytování odstupného.*<sup>94</sup> Jinak řečeno – zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout i na poskytnutí odstupného z jiných důvodů, než které vymezuje zákon.

Zákonná výše odstupného je dána ustanovením § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Rovněž i zde však platí, že kolektivní smlouvou, smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo vnitřním předpisem může být stanovena odlišně od právní úpravy, bude-li se jednat o odchýlení ve prospěch zaměstnance. V případě změny od zákonné úpravy tedy již hovoříme o odstupném smluvním – zákoník práce garantuje

<sup>92</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001

<sup>93</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1193/2015

<sup>94</sup> BALÁŽ, Pavel a Andrea OLŠOVSKÁ (ed.). *Labor ipse voluptas: pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Trnava: Trnavská univerzita, 2014, ISBN 978-83-7490-769-9. [přeloženo do českého jazyka]

pouze minimální práva zaměstnanců a smluvní odstupné tak bude ze své podstaty vždy vyšší, než jak tomu je v případě zákonné úpravy. Té se nyní budeme věnovat v následujících řádcích.

Dle již zmiňovaného ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce platí, že došlo-li k rozvázání pracovního poměru v důsledku organizačních změn, náleží zaměstnanci odstupné nejméně v částce odpovídající jednonásobku průměrného výdělku, jestliže zaměstnancův pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok. V případě, že zaměstnancův pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, náleží mu odstupné nejméně v částce odpovídající dvojnásobku průměrného výdělku, a pokud trval 2 roky a více, činí odstupné trojnásobek jeho průměrného výdělku. Odstupné se v daném případě může ještě zvýšit, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhoval pracovní dobu v rámci konta pracovní doby. Pokud v tomto případě pracovní poměr z organizačních důvodů skončí v době, v níž dosud nedošlo k uplynutí práce přesčas z bezprostředně předcházejícího vyrovnávacího období, která se započítávala do práce, náleží zaměstnanci odstupné dle shora uvedených pravidel, zvýšené o minimálně trojnásobek průměrného výdělku.

Pro určení počtu započitatelných let je nutné zohlednit nejen délku trvání pracovního poměru, který je předmětem aktuálního rozvazovacího jednání, ale i ostatní pracovní poměry (nikoliv však právní vztahy založené dohodou o provedení práce nebo pracovní činnosti), které zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřel v minulosti, jestliže od jejich skončení do vzniku dalšího pracovního poměru neuplynula doba delší než 6 měsíců. Nezáleží přitom na tom, z jakých důvodů mezi účastníky ke skončení těchto předchozích pracovních poměrů došlo.

V případě druhého právního důvodu poskytnutí odstupného vázaného na výpověď nebo uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru vzhledem k pracovnímu úrazu či nemoci z povolání zaměstnance stanoví zákon odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku.

Výše odstupného se ve všech zmiňovaných případech stanoví z průměrného měsíčního výdělku zaměstnance k následujícímu dni po skončení pracovního poměru. Protože se průměrný výdělek obecně zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, je za účelem přepočtu z průměrného hodinového výdělku zaměstnance na průměrný měsíční výdělek „stanoven jednotný přepočtový koeficient. Koeficient se stanovuje jako

*univerzální (pro všechny roky) a není nutné jej proto měnit. Vychází se z předpokladu, že průměrný rok má 365,25 dne. Průměrný hodinový výdělek se proto vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a dílčím koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce (365,25:12:7).“<sup>95</sup>*

Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit nejpozději v prvním termínu určeném pro výplatu mzdy či platu následujícím po skončení pracovního poměru, leda by se s ním dohodl na termínu pozdějším. To platí i v případě, že se zaměstnancem vede o platnost rozvázání pracovního poměru spor, neboť pracovní poměr je až do pravomocného rozhodnutí soudu nutno považovat za řádně ukončený. V případě, že by následně soud vyslovil jeho neplatnost, bylo by nutno vyplacené odstupné považovat za bezdůvodné obohacení na straně zaměstnance<sup>96</sup>.

Obdobně by byl zaměstnanec dle ustanovení § 68 zákoníku práce povinen vrátit vyplacené odstupné, resp. jeho část i za situace, kdy by znovu po skončení pracovního poměru nastoupil ke stejnému zaměstnavateli, a to jak na základě nového pracovního poměru, tak dohody o pracovní činnosti, neboť by tím odpadnul důvod, pro který mu bylo odstupné vyplaceno. Stejným zaměstnavatelem se přitom má na mysli i ten, na něhož v mezidobí přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů.

Poměrná výše odstupného, již je třeba vrátit, souvisí jednak s počtem násobků průměrných výdělků, které zaměstnanec obdržel, a jednak s dobou, která uplynula od skončení pracovního poměru. Jestliže tato doba převyšuje počet násobků průměrných výdělků, zaměstnanec vyplacené odstupné nevrací, v opačném případě by ale bylo nutné vrátit poměrnou část odpovídající počtu pracovních dní od opětovného nástupu do zaměstnání do doby odpovídající počtu násobků průměrných výdělků, které mu bylo vyplaceno. Povinnost vrátit odstupné v takovém případě nastává dnem, kdy zaměstnanec znovu nastoupil do práce.

---

<sup>95</sup> Průměrný výdělek. VYPLATA.cz [online]. 10. 7. 2015 [cit. 2017-10-16]. Dostupné z: [www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php](http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/prumernyvydelek.php)

<sup>96</sup> srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003

### 5.3 Nároky při smrti zaměstnance

Smrt, jak již bylo uvedeno v kapitole o právních událostech, je jedním z důvodů zániku pracovního poměru, neboť jeho podstatou je osobní výkon práce zaměstnance. Smrtí ale naopak nepomíjejí některá vzájemná práva účastníků.

O nepeněžitých nárocích lze obecně říci, že zanikají, proto např. po smrti zaměstnance nemohou již ani jeho dědicové nárokovat projednání stížnosti na výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nevyčerpanou dovolenou (něco jiného je však nárok na peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou<sup>97</sup>). Taktéž zaniká většina peněžitých práv zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

Výjimku ovšem ve smyslu ustanovení § 328 odst. 2 zákoníku práce tvoří jednak taková práva, o nichž již bylo pravomocně rozhodnuto soudem před úmrtím zaměstnance, dále obdobně ta, která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů a výše, a konečně práva na náhradu škody, již zaměstnanec způsobil úmyslně. Na ostatní nároky, včetně náhrady škody způsobené z nedbalosti, či nepřiznané soudem a neuznané zaměstnancem, nicméně zaměstnavatel nemá nárok.

Peněžitá práva zaměstnance dle ustanovení § 328 odst. 1 zákoníku práce naopak nezanikají, vyjma části mzdových práv jsou součástí projednání pozůstalosti zemřelého zaměstnance, a zaměstnavatel je proto nesmí až do skončení dědického řízení vyplatit žádné osobě.

Mzdová práva (právo na mzdu či plat, jiná mzdová plnění v podobě bonusů aj., právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou aj.) do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zemřelého zaměstnance mají na druhou stranu poněkud odlišný režim. Přecházejí totiž zcela mimo obsah dědictví postupně na oprávněné osoby, pokud v době smrti žili se zaměstnancem ve společné domácnosti. Těmi jsou v první řadě manžel zaměstnance, dále jeho děti a konečně rodiče. Bez ohledu na stav dědictví proto může zaměstnavatel vyplatit tuto část mzdových nároků oprávněnými osobám kdykoliv po úmrtí zaměstnance. Jestliže žádná z takovýchto osob neexistuje, přecházejí mzdová práva taktéž do pozůstalosti a stávají se předmětem dědického řízení.

---

<sup>97</sup> srov. rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 10. 7. 1963, sp. zn. 5 Co 189/62



## Závěr

Cílem mé práce bylo především analyzovat podrobně právní úpravu a problematiku skončení pracovního poměru. V práci jsem se pokusil zohlednit nejen jednotlivá ustanovení zákoníku práce, ale současně i upozornit na jejich vzájemnou provázanost a širší kontext. Ten, jak již bylo napsáno v úvodu, je možné získat především jejich praktickou aplikací, proto jsem vycházel zejména z odborné literatury a judikatury soudů.

Skončení pracovního poměru je jednou ze základních otázek pracovního práva, kterou se zákoník práce zabývá. S ohledem na skutečnost, že v jeho důsledku může být znatelně zasaženo do osobního života zaměstnance, podléhá jeho úprava přísné a rozsáhlé regulaci, již lze ve srovnatelné podobě u jiných pracovních institutů najít jen s obtížemi. Zejména právě u rozvázání vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se proto setkáváme s ochrannou funkcí pracovního práva, o níž jsem se zmiňoval na začátku práce, na druhou stranu i přes veškerou snahu ochránit zaměstnance před libovůlí zaměstnance není současný systém optimální.

Osobně vidím hlavní příčinu problémů především v současné ekonomické a společenské situaci našeho státu. I přes setrvalý trend snižování nezaměstnanosti je totiž stále v některých regionech – jmenujme např. severní Moravu či severozápad Čech, odkud rovněž pocházím – pracovních míst nedostatek, což mnohdy vede k nežádoucím následkům. Zaměstnanci tak namísto toho, aby v plné míře využívali svých práv garantovaných zákoníkem práce, tato často v dostatečné míře neznají, v mnohých případech pak na ně dokonce zcela rezignují a nepřímo tím akceptují jejich porušování ze strany zaměstnavatele. Pro případ, že by tak totiž nečinili, jim hrozí ztráta zaměstnání, které budou jen obtížně opětovně nalézat. Ze stejného důvodu se rovněž velké procento zaměstnanců obává rozvázat pracovní poměr v zaměstnání, v němž nejsou z různých důvodů spokojeni.

S uvedeným souvisí i další problém, jímž je nadužívání „dohod“ (uvozovky jsou namísto) o rozvázání pracovního poměru, které jsou mnohdy ze strany zaměstnanců uzavírány pod nátlakem okolností. Opačný postup a trvání např. na řádné výpovědi s výpovědní dobou totiž pro mnohé z nich znamená jednak obrovský osobní tlak ze strany zaměstnavatele a jednak ve svém důsledku i možné komplikace při snaze

o nalezení nového pracovního místa u jiného zaměstnavatele. Dokonce i ti zaměstnanci, kteří se přeci jen rozhodnou hledat právo v řízení před soudem, se paradoxně v případě úspěchu mohou dostat do nevýhodnějšího postavení, než v jakém by se nacházeli, pokud by k „dohodě“ přistoupili.

Obávám se však, že daná situace nemá v dohledné době žádné řešení – pro jakoukoliv pozitivní změnu by bylo třeba především nadále zvyšovat zaměstnanost, a současně i povědomí zaměstnanců o jejich právech. Na stranu druhou i zaměstnavatelé mohou být mnohdy doslova paralyzováni jednáním zaměstnance, se kterým, ač se prokazatelně dopouští porušování pracovních povinností a pracovněprávních předpisů, je jen obtížné pracovní poměr ukončit – zde ale pozitivní úlohu představují soudy.

Pokud bych se měl dále vyslovit k dalším problémům, které u současné úpravy pozoruji, pak např. u výpovědi je spatřuji v „bezzubosti“ odborové organizace ve vztahu k součinnosti se zaměstnavatelem při projednávání výpovědi u řadových zaměstnanců. Zákon sice stanoví povinnost výpověď zaměstnance projednat, avšak ani zamítavé stanovisko, dokonce prakticky ani porušení této povinnosti, neznamená pro zaměstnavatele žádné následky. K omezení práv odborů došlo ještě za účinnosti „starého“ zákoníku práce již v 90. letech, přesto se domnívám, že za současné situace by jejich úloha měla být vyšší. Na druhou stranu ne taková, aby se zaměstnavatel stal jejich „rukojmím“.

Obdobně diskutabilním hodnotím i výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce. Na rozdíl od jiných důvodů výpovědi se totiž nejedná o porušení pracovněprávních, ale jiných povinností, jež navíc vyplývají z veřejnoprávní normy. Domnívám se proto, že porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance by mělo být řešeno toliko snížením/odnětím dávky nemocenského, nikoliv však hrozbou skončení pracovního poměru.

Naopak v souvislosti s novelizací zákoníku práce zákonem č. 460/2016 Sb. kladně hodnotím zrušení poměrně kontroverzního institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance mladšího 16 let, který byl zaveden v souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku. Nedomnívám se totiž, že bylo vhodné, aby do dvoustranného právního jednání, nadto uzavřeného k tomu svéprávnými subjekty, zasahovala osoba třetí – a to ani v případě

oprávněného zájmu nezletilého zaměstnance. Nevhodná právní úprava nicméně prakticky jeho užití tak či tak znemožňovala, proto je ku prospěchu, že byla alespoň dodatečně zrušena.

Závěrem bych rád vyjádřil názor na problematiku související se skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Již od dob přípravy vzniku aktuálně platného zákoníku práce se totiž pravidelně objevují snahy umožnit zaměstnavatelům dát zaměstnancům výpověď bez uvedení výpovědního důvodu – tedy legislativně zrušit současné pojetí výpovědi toliko z taxativně stanovených důvodů. Osobně bych však případné přijetí takovéto úpravy vnímal jako zásadní narušení již mnohokrát zmiňované ochranné funkce pracovního práva – je třeba si totiž stále připomínat, že v rámci pracovního poměru nemají zaměstnavatel se zaměstnancem zcela rovné postavení, jak je tomu běžné v jiných soukromoprávních vztazích. „Nadřazená“ pozice zaměstnavatele by pak v kontextu možnosti výpovědi bez uvedení důvodu mohla vést až k absolutní libovůli propustit zaměstnance jen proto, že se zaměstnavateli z jakéhokoliv (tedy např. i mimopracovního) důvodu znelíbí, což bych s ohledem na narušení právní jistoty postavení zaměstnanců i sociálního smíru považoval za velice nebezpečné. Zachování omezení zaměstnavatele skončit pracovní poměr se zaměstnancem toliko z vymezených důvodů za současného splnění předem stanovených podmínek je proto i v aktuální politickoeconomické situaci více než žádoucí.

# Seznam použitých zdrojů

## 1. Seznam použité literatury

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1.* 2016. Olomouc: ANAG, 2007. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.
- BALÁŽ, Pavel a Andrea OLŠOVSKÁ, (ed.). *Labor ipse voluptas: pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Trnava: Trnavská univerzita, 2014. ISBN 978-83-7490-769-9.
- BARANCOVÁ, Helena a Andrea OLŠOVSKÁ, (ed.) *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru.* Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2013. Slovenské zborníky. ISBN 978-80-7380-443-5.
- BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákon o státní službě a zákony související: komentář.* Druhé vydání. Praha: VOX, 2015. ISBN 978-80-87480-35-9.
- BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo.* 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních.* 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.
- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory.* Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-581-7.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo.* 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2015, Právnícké učebnice. ISBN 978-80-7380-540-1.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady.* 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.
- HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014.* 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- HŮRKA, Petr, Ondřej NOVÁK a Michal VRAJÍK. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem: znění a podrobný komentář judikatury za roky 2011 a 2012, reprezentativní výběr nejnovějších judikátů v oblasti pracovního práva včetně judikatury Soudního dvora EU, aplikace judikatury v praxi.* Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce* [e-kniha]. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-519-1.
- KOCIANOVÁ, Jitka a Jaromír ZRUTSKÝ. *Pracuje, pracuješ, pracujeme.* Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Otázky a odpovědi z praxe (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-813-0.
- KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2014: právní stav k 1. 1. 2014: poznámky, prováděcí právní předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů, judikatura (na CD), řešení nejčastějších otázek.* Praha: Golden Books. ISBN 978-80-9050-757-9.

- KOKEŠOVÁ, Marilla. *Základy pracovního práva s příklady a vzory*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013. ISBN 9788090524781.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Jak skončit pracovní poměr: z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. Praha: Grada, 2013. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-4038-6.
- PICHRT, Jan a Ljubomír DRÁPAL. *Případové studie pracovněprávní*. Vydání první. V Praze: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-582-4.
- SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2017: se stručným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu*. Olomouc: ANAG, 2006. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-058-4.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav, Vít SAMEK a Jan HORECKÝ. *Nový občanský zákoník a pracovní právo: s praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2014. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-52-1.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.
- VLČKOVÁ, Eliška, Irena KAŠPAROVÁ a Pavla BLÁHOVÁ. *Zákon o státní službě*. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-961-8.

## 2. Seznam použitých internetových zdrojů

- Legislativní a judikatorní změny nejen dohody o provedení práce. *epravo.cz* [online]. 19. 2. 2015 [cit. 2017-1-5]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/legislativni-a-judikatorni-zmeny-nejen-dohody-o-provedeni-prace-99312.html>
- Ještě k okamžitému zrušení dohod o práci konané mimo pracovní poměr. *epravo.cz* [online]. 30. 12. 2015 [cit. 2017-1-5]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-k-okamzitemu-zruseni-dohod-o-praci-konane-mimo-pracovni-pomer-99936.html>
- Fikce sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou a důsledky nepodání návrhu soudu. *epravo.cz* [online]. 29. 12. 2015 [cit. 2016-6-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/fikce-sjednani-pracovniho-pomeru-na-dobu-neurcitou-a-dusledky-nepodani-navrhu-soudu-100028.html>
- Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *epravo.cz* [online]. 26. 1. 2016 [cit. 2016-9-30]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/okamzite-zruseni-pracovniho-pomeru-ze-strany-zamestnavatele-100272.html>
- Ústavní soud rozřešil dlouholetý spor o tom, kdo je povinen žalovat při skončení smlouvy na dobu určitou. *epravo.cz* [online]. 25. 2. 2016 [cit. 2017-10-18]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ustavni-soud-rozresil-dlouholety-spor-o-tom-kdo-je-povinen-zalovat-pri-skonceni-smlouvy-na-dobu-urcitou-100564.html>
- Když láska zvítězí nad paragrafy. *epravo.cz* [online]. 20. 4. 2016 [cit. 2017-3-3]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdyz-laska-zvitezi-nad-paragrafy-101168.html>
- Kdo je v zaměstnání nadbytečný? *epravo.cz* [online]. 22. 4. 2016 [cit. 2017-3-3]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kdo-je-v-zamestnani-nadbytecny-100943.html>
- K charakteru pracovního posudku. *epravo.cz* [online]. 1. 6. 2016 [cit. 2016-11-4]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-charakteru-pracovniho-posudku-101443.html>
- Vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi. *epravo.cz* [online]. 28. 6. 2016 [cit. 2016-12-7]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vymezeni-vypovedniho-duvodu-ve-vypovedi-101737.html>

- Výpověď člena orgánu odborové organizace? Nemusí to být tak jednoduché... *epravo.cz* [online]. 29. 6. 2016 [cit. 2016-12-7]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-clenu-organu-odborove-organizace-nemusi-to-byt-tak-jednoduche-101604.html>
- Vliv dočasné pracovní neschopnosti na délku trvání výpovědní doby. *epravo.cz* [online]. 21. 7. 2016 [cit. 2017-7-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vliv-docasne-pracovni-neschopnosti-na-delku-trvani-vypovedni-doby-102123.html>
- Formální ukončení původního a navázání nového pracovního poměru a přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *epravo.cz* [online]. 25. 8. 2016 [cit. 2016-10-2]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/formalni-ukonceni-puvodniho-a-navazani-noveho-pracovniho-pomeru-a-prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-102695.html>
- Výpověď z důvodu organizačních změn v nedávné judikatuře Nejvyššího soudu. *epravo.cz* [online]. 1. 9. 2016 [cit. 2019-20-9]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vypoved-z-duvodu-organizacnich-zmen-v-nedavne-judikature-nejvyssiho-soudu-102873.html>
- Rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce (porušování povinností práce neschopného zaměstnance). *epravo.cz* [online]. 18. 2. 2016 [cit. 2017-6-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/rozvazani-pracovniho-pomeru-vypovedi-podle-ust-52-pism-h-zakoniku-prace-porusovani-povinnosti-prace-neschopneho-zamestnance-100413.html>
- Výpověď pro nadbytečnost a sdílení důkazního břemene. *epravo.cz* [online]. 2. 11. 2016 [cit. 2017-6-6]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/efocus/vypoved-pro-nadbytecnost-a-sdileni-dukazniho-bremene-103749.html>
- Podmíněná výpověď aneb někdy je opatrnosti nazbyt. *epravo.cz* [online]. 7. 12. 2016 [cit. 2017-5-3]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/podminena-vypoved-aneb-nekdy-je-opatrnosti-nazbyt-103864.html>
- Jak (ne)rozvázat pracovní poměr pro porušení pracovní kázně, když si zaměstnavatel není jistý hodnocením (mírou) jejího porušení. *epravo.cz* [online]. 26. 1. 2017 [cit. 2017-2-16]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-nerozvazat-pracovni-pomer-pro-poruseni-pracovni-kazne-kdyz-si-zamestnavatel-neni-jisty-hodnocenim-mirou-jejeho-poruseni-104728.html>

### 3. Seznam použitých právních předpisů

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 180/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 293/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

- zákon č. 280/1992 Sb., o resortních oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách

#### 4. Seznam použité judikatury

- rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 10. 7. 1963, sp. zn. 5 Co 189/62
- rozsudek Krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66
- rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72
- rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 5. 1997, 2 Cdon 1053/96
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. NS 2 Cdon 1155/96
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2209/2000
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 1. 2002, sp. zn. 21 Cdo 90/2001
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003
- stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 5. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2152/2004
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 568/2005
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4142/2011
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1193/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2457/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 582/2016
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2376/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4585/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015

- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 968/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 8. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3092/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015
- rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 6. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 398/2016



## **Abstrakt**

### **Způsoby skončení pracovního poměru**

Úpravu skončení pracovního poměru je možno považovat za jeden z nejvýznamnějších institutů pracovního práva. Prostřednictvím něj zaniká právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž jeho právní i sociální dopady mohou zasáhnout zejména život zaměstnance. Z tohoto důvodu se zákoník práce podrobně zabývá úpravou, způsoby a podmínkami, za kterých pracovní poměr končí.

Rigorózní práce si klade za úkol, tyto způsoby zmapovat a v jednotlivých kapitolách vymezit zákonné předpoklady pro jejich užití, včetně rozdílů mezi nimi. Za tímto účelem čerpá z právní praxe reprezentované nejen samotnou právní úpravou v zákoníku práce, ale i četnou judikaturou soudů a odbornou literaturou. Zmiňuje současně některé praktické problémy při rozvazování pracovního poměru.

Úvod práce se zabývá obecně pojmem pracovního práva a jeho historickým vývojem. Dále zmiňuje, co zákon považuje za pracovní vztah, současně je čtenář seznámen i s pracovněprávními skutečnostmi, jejichž vymezení a rozdělení je předmětem následujících kapitol.

Ve druhé kapitole jsou rozebrány jednotlivé druhy právních jednání, a to zejména dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, včetně jejích náležitostí, výpovědních důvodů, účasti odborové organizace, doručení a běhu výpovědní doby; dále okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V závěru této části je dán prostor i právní úpravě neplatného skončení pracovního poměru.

Třetí kapitola je věnována dalšímu druhu pracovněprávních skutečností – právním událostem. Důraz je kladen především na uplynutí doby v rámci pracovního poměru na dobu určitou, smrt zaměstnance a dosažení věkové hranice.

Čtvrtá kapitola se zabývá ostatními způsoby skončení pracovního poměru: skončením pracovního poměru v důsledku rozhodnutí příslušného orgánu či odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance.

Závěr práce pak pokrývá nároky zaměstnance související se zánikem pracovního poměru – odstupné, potvrzení o zaměstnání a pracovní posudek.

**Klíčová slova:** pracovní právo, způsoby skončení pracovního poměru, výpověď

## **Abstract**

### **Ways of ending of an employment relationship**

The ending of an employment relationship can be considered to be one of the most important institute of the labour law. By means of it is terminated the legal relation between employer and employee, which can results in grave social and legal repercussions for the employee. For this reason, the labour code follows up thoroughly the alterations, conditions and ways of ending of an employment relationship.

This rigorosum wants to map these ways and define usage of its legal preconditions and differences in following chapters. It uses legal practise of labour code, case law, and literature for this purpose. It adverts several practical issues of ending of an employment relationship at the same time.

The introduction pursues the general concept of labour law and its historical development. It also contains, what legal relation is according to the law and introduces the reader to employment matters at the same time.

The second chapter analyzes individual types of legal acts – agreement on termination of employment, dismissal, including its prerequisites, dismissal reasons, unions participation, delivering and termination notice period; as well as dismissal without notice, dismissal during probation period, and invalid ending of an employment relationship.

The third chapter is dedicated to another type of employment matter – legal events. The emphasis is on the expiry of the fixed-term employment relationship, death of an employee and reaching retirement age.

The fourth chapter pursues the other ways of ending of an employment relationship: the ending of an employment relationship in consequence of the decision of relevant authority or withdrawal of the manager.

The conclusion covers employment termination rights – severance pay, employment certificate and employment assessment.

**Keywords:** labor law, ways of ending of an employment relationship, dismissal